

SERVICE PUBLIC FEDERAL SECURITE SOCIALE ET SERVICE  
PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION  
SOCIALE

[2015/205066]

23 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs en ce qui concerne le quota de jours de travail occasionnel dans le chef de l'employeur dans l'industrie hôtelière

## RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté royal que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise, en exécution de l'accord gouvernemental, à porter à 200 à la place de 100 le nombre de jours de travail occasionnel pendant lesquels un employeur du secteur Horeca peut faire appel à des travailleurs occasionnels.

Le contingent de 50 jours applicable aux travailleurs reste quant à lui d'application.

Pendant ces jours de travail occasionnel, les travailleurs sont déclarés sur base d'un forfait avantageux, et leurs droits sociaux sont préservés.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis n° 57693/1 le 14 juillet 2015.

Celui-ci indique que le présent projet d'arrêté royal pose question au niveau des principes d'égalité et de non-discrimination.

A cela, nous répondons que ces principes n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre différentes catégories de personnes, pour autant que celle-ci soit objective et raisonnablement justifiée.

Le fait que le régime proposé pour l'Horeca diffère de celui proposé dans d'autres secteurs en particulier d'autres secteurs qui recourent au travail occasionnel, à savoir le secteur agricole et horticole, trouve son explication dans les spécificités du secteur Horeca :

- Le secteur de l'Horeca est un secteur d'activité à forte intensité de main-d'œuvre qui fait face à un coût salarial élevé tout en ayant des marges de profit basses

- Le secteur Horeca appartient au secteur tertiaire et a comme but principal de proposer une offre de nourriture et de boissons.

- Le secteur de l'Horeca a besoin d'une flexibilité accrue. La nécessité de main-d'œuvre dans ce secteur est en effet très variable et fortement dépendante de circonstances externes comme le temps, les saisons, les fêtes,... Le nombre de travailleurs peut vite changer, ainsi que les heures à prester.

- Ce secteur est très orienté public, a un degré d'organisation limité et est également sensible aux tendances. De plus, les activités et la prestation de services peuvent n'être que peu voire pas du tout automatisées.

Vu ces besoins, trop d'entreprises du secteur font encore du travail au noir, ce qui ne sera bientôt plus possible avec l'instauration de la caisse enregistreuse obligatoire dans le secteur.

C'est pourquoi en instaurant un quota employeur de 200 jours occasionnels, nous répondons aux besoins précités du secteur et encourageons ainsi le travail déclaré avec constitution de droits sociaux pour les travailleurs.

En outre, il faut souligner que cette limitation du nombre de jours dans le chef de l'employeur n'existe pas dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture. L'augmentation de ce contingent de 100 à 200 jours ne peut donc être une différence de traitement non justifiée.

Pour répondre à la remarque du Conseil d'Etat concernant la généralisation du travail occasionnel et les questions que cela pose au niveau de la base légale, nous rappelons que la base légale du présent arrêté est l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Cette base légale prévoit que le Roi peut prévoir des modalités spéciales d'application dérogeant à certaines dispositions de la loi pour certaines catégories de travailleurs et pour les employeurs et les utilisateurs des travailleurs précités.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID  
EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2015/205066]

23 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wat betreft de quota van dagen gelegenheidswerk in hoofde van de werkgever in het hotelbedrijf

## VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van koninklijk besluit dat wij de eer hebben Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen, heeft tot doel, ter uitvoering van het regeerakkoord, het aantal dagen gelegenheidsarbeid tijdens dewelke een werkgever in de Horecasector een beroep mag doen op gelegenheidswerknemers te verhogen van 100 tot 200.

Het contingent van 50 dagen van toepassing op de werknemers blijft wel gelden.

Tijdens deze dagen gelegenheidsarbeid worden de werknemers aangegeven op basis van een voordelig forfait en blijven hun sociale rechten gevrijwaard.

De Raad van State heeft zijn advies nr. 57693/1 op 14 juli 2015 verstrekt.

Daarin wordt aangegeven dat dit ontwerp van koninklijk besluit een probleem stelt wat betreft de principes van gelijkheid en non-discriminatie.

Als antwoord hierop kan worden gesteld dat deze principes geen verschillende behandeling tussen verschillende categorieën personen uitsluiten voor zover ze objectief en redelijk verantwoord is.

Het feit dat de voor de Horecasector voorgestelde regeling afwijkt van de regeling die voor andere sectoren wordt voorgesteld, inzonderheid sectoren waarin een beroep wordt gedaan op gelegenheidsarbeid, namelijk de land- en tuinbouwsector, wordt verklaard door de specificiteit van de Horecasector :

- De Horecasector is een arbeidsintensieve sector met hoge loonkosten maar tevens met lage winstmarges;

- De Horecasector behoort tot de tertiaire sector en heeft als focus het aanbieden van eet- en drinkgelegenheden;

- In de Horecasector is veel flexibiliteit vereist. De nood aan arbeidskrachten in deze sector is immers zeer afwisselend en sterk afhankelijk van externe omstandigheden zoals het weer, de seizoenen, feesten,... Het aantal werknemers kan snel veranderen, alsook het aantal uren arbeidsprestaties.

- Deze sector is heel publiekgeoriënteerd, heeft een geringe organisatiegraad en is ook heel gevoelig voor trends. Bovendien kunnen de activiteiten en dienstverlening weinig tot niet geautomatiseerd worden.

Gelet op deze behoeften is er nog te veel zwartwerk in de bedrijven van de sector, wat binnenkort niet meer mogelijk zal zijn dankzij de invoering van de verplichte kassa in de sector.

Door het invoeren van een werkgeversquota van 200 dagen gelegenheidsarbeid, voorzien we dan ook in voormelde behoeften van de sector en moedigen we aldus het aangegeven werk met opbouw van sociale rechten voor de werknemers aan.

Bovendien moet benadrukt worden dat in de sectoren van de land- en tuinbouw geen beperking van het aantal dagen in hoofde van de werkgever bestaat. Het verhogen van dit contingent van 100 naar 200 dagen kan dan ook onmogelijk een niet gerechtvaardigde ongelijke behandeling inhouden.

Als antwoord op de opmerking van de Raad van State over de veralgemening van gelegenheidsarbeid en de vragen die daarbij rijzen wat betreft de wettelijke grondslag, herinneren we eraan dat artikel 2, § 1, 3<sup>o</sup>, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders de wettelijke grondslag van dit besluit is. Volgens deze wettelijke grondslag kan de Koning bijzondere nadere toepassingsregels bepalen, in afwijking van sommige bepalingen van de wet voor bepaalde categorieën werknemers en voor de werkgevers en gebruikers van voormelde werknemers.

Dans son avis le Conseil d'Etat fait référence à ses avis antérieurs n° 53.293/1 et 53.294/1 dans lesquels le Conseil posait également des questions par rapport à la conformité des dispositions concernées avec le principe de légalité. Ci-dessous on donne la motivation qui a été invoquée pour ne pas donner suite à cette remarque du Conseil d'Etat (Chambre, 2012-2013, 2990/001, p. 5). Evidemment ces arguments restent valables pour ce projet d'arrêté.

"Cette compétence de fixer des modalités d'application spéciales pour certaines catégories de travailleurs, le Roi en est doté depuis un certain temps déjà. L'objectif de cette délégation consiste à élaborer, pour des profils très spécifiques - qui dérogent à l'occupation classique de travailleurs dans le cadre d'un horaire de bureau - des régimes permettant de répondre aux exigences spécifiques du secteur (en matière de flexibilité, par exemple) tout en respectant les droits des travailleurs en matière de conditions de travail et de sécurité sociale. Il faut en outre veiller à ce que les instances de contrôle continuent de disposer des moyens techniques pour contrôler comme il se doit ces régimes spécifiques.

Il convient d'insister sur le fait que la nature de ces statuts spécifiques est souvent fort complexe et plutôt technique et que les besoins de ces catégories évoluent en outre plus souvent avec le temps que ceux qui concernent les occupations classiques.

Les nombreuses modifications qui ont été instaurées et modifiées au fil des ans pour les travailleurs occupés dans l'horeca, par exemple, mais également dans l'agriculture et l'horticulture, montrent bien qu'il s'agit là de catégories de travailleurs dont il importe de répondre rapidement à l'évolution des besoins.

Compte tenu à la fois de la technicité de ces secteurs et de la rapidité avec laquelle ils évoluent, instaurer de tels régimes est donc en soi une compétence qui a davantage sa place dans un arrêté d'exécution que dans une loi."

Le régime de travail occasionnel dont il est question ici, est bien une modalité spéciale d'application de la loi précitée applicable à une catégorie spécifique de travailleurs et d'employeurs puisque ce régime prévoit les modalités suivantes et ne peut, par conséquent, être considéré comme une généralisation d'un régime d'exception :

- Cotisations sur base d'un forfait
- Contingent de 50 jours pour les travailleurs
- Contingent qui passe à 200 jours pour les employeurs
- Application de ce système uniquement pour le secteur de l'Horeca

Le régime de travail occasionnel prévu à l'article 31<sup>ter</sup> de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 rentre donc bien dans le cadre de l'habilitation faite au Roi par cette base légale.

Au regard de cela, il n'est pas nécessaire de modifier la loi même pour y reprendre une disposition relative au travail occasionnel dans l'Horeca.

Enfin, le Conseil d'Etat a émis une remarque concernant le fait que cette réglementation implique une diminution de la protection sociale et serait dès lors en contradiction avec l'article 23 de la Constitution qui garantit le droit à des conditions de travail équitables. Nous répondons à cela que le projet d'arrêté royal n'a pas pour objet d'augmenter le nombre de jours du contingent travailleur, celui-ci restant limité à 50 jours dans le chef de chaque travailleur. La volonté du législateur et du pouvoir exécutif, comme explicitement illustré dans le Rapport au Roi de l'arrêté royal du 12 novembre 2013 relatif à l'occupation des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'Horeca, comme repris ci-dessous, est donc respectée.

"En conséquence, ce statut spécifique offrant une sécurité moindre au travailleur est moins fortement encouragé. L'objectif est d'éviter que des travailleurs soient occupés pendant toute l'année dans le cadre de ce statut incertain et qu'ils n'aient aucune perspective de décrocher un emploi fixe."

On peut dès lors affirmer que le présent projet d'arrêté royal n'affecte pas les conditions de travail des travailleurs et n'est pas contraire au principe de Standstill que la Constitution garantit.

De Raad van State verwijst in zijn advies ook naar zijn eerdere adviezen 53.293/1 en 53.294/1 waarin de Raad zich ook vragen stelde over de verstaanbaarheid van de betrokken bepalingen met het legaliteitsbeginsel. We geven hieronder de motivering weer die werd ingeroepen om geen gevolg te geven aan deze opmerking van de Raad van State (Kamer, 2012-2013, 2990/001, blz. 5). Uiteraard blijven deze argumenten ook voor dit ontwerp van besluit geldig.

"Deze bevoegdheid van de Koning om voor bepaalde categorieën werknemers bijzondere toepassingsmodaliteiten vast te leggen, bestaat reeds geruime tijd. Het doel van deze delegatie bestaat er in om voor zeer specifieke profielen - die afwijken van de standaard tewerkstelling van werknemers in een arbeidsregime binnen de kantooruren - werkbare regelingen op te maken die enerzijds tegemoet komen aan de specifieke eisen van de sector (bijvoorbeeld inzake flexibiliteit van de tewerkstelling), maar tegelijk ook de rechten van de werknemers respecteren op vlak van arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid. Bovendien moet ook een afdoende controle van deze specifieke regelingen technisch mogelijk blijven voor de instellingen die hiermee zijn belast.

Het moet worden benadrukt dat de aard van deze specifieke statuten vaak zeer ingewikkeld en vrij technisch is en dat de bestaande noden van deze categorieën in de tijd bovendien vaker wijzigen dan wat bij de klassieke tewerkstellingen het geval is.

De talrijke wijzigingen die in de loop van de jaren zijn ingevoerd en gewijzigd voor werknemers in bijvoorbeeld de horeca, maar ook de land- en tuinbouw, tonen afdoende aan dat dit categorieën werknemers zijn, waarvoor snel moet kunnen worden ingespeeld op de veranderende noden.

Het invoeren van dergelijke regelingen is dus uit zijn aard, zowel omwille van de techniciteit als van de snelle evolutie van de sectoren, een bevoegdheid die eerder op zijn plaats is in een uitvoeringsbesluit dan in een wet."

De regeling inzake gelegenheidsarbeid waarvan hier sprake is, is wel een bijzondere nadere toepassingsregel van de bovenvermelde wet die van toepassing is op een bepaalde categorie van werknemers en werkgevers omdat deze regeling de volgende toepassingsregels voorziet en bijgevolg niet als een veralgemening van een uitzonderingsregeling kan beschouwd worden:

- Bijdragen op basis van een forfait
- Contingent van 50 dagen voor de werknemers
- Contingent van 200 dagen voor de werkgevers
- Toepassing van dit systeem alleen voor de Horecasector

De regeling inzake gelegenheidsarbeid bepaald bij artikel 31<sup>ter</sup> van het koninklijk besluit van 28 november 1969 past dus wel degelijk bij de machtiging die deze wettelijke grondslag aan de Koning verleent.

Gelet hierop is het niet nodig de wet zelf te wijzigen om daarin een bepaling over gelegenheidsarbeid in de Horecasector op te nemen.

Ten slotte heeft de Raad van State een opmerking gemaakt over het feit dat deze reglementering een vermindering van de sociale bescherming tot gevolg zou hebben en dan ook strijdig zou zijn met artikel 23 van de Grondwet, dat het recht op billijke arbeidsvoorwaarden waarborgt. We antwoorden hierop dat het ontwerp van koninklijk besluit niet tot doel heeft het aantal dagen van het werknemerscontingent te verhogen, dat beperkt blijft tot 50 dagen voor iedere werknemer. De wil van de wetgever en de uitvoerende macht, zoals expliciet toegelicht in het Verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit van 12 november 2013 inzake de tewerkstelling van gelegenheidswerknemers in de Horecasector, zoals hieronder hernomen, wordt dus gerespecteerd.

"Dit heeft voor gevolg dat dit specifieke, voor de werknemer minder zekere statuut, minder sterk wordt aangemoedigd. Het doel hiervan is te voorkomen dat werknemers het hele jaar door in dit onzekere statuut worden tewerkgesteld, en geen uitzicht krijgen op een eventuele vaste betrekking."

Men mag dan ook beweren dat dit ontwerp van koninklijk besluit geen invloed heeft op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers en dus niet strijdig is met het principe van Standstill dat de Grondwet waarborgt.

On notera pour le reste que dans ce système de travail occasionnel les droits sociaux des travailleurs sont préservés même si les cotisations sont calculées sur base d'un forfait.

Pour terminer, le projet d'arrêté royal a été adapté aux remarques législatives du Conseil d'Etat.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,  
de Votre Majesté,  
les très respectueux  
et très fidèles serviteurs,

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS  
La Ministre des Affaires sociales,  
Mme M. DE BLOCK

Conseil d'Etat,  
section de législation

Avis 57.693/1 du 14 juillet 2015 sur un projet d'arrêté royal "modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs en ce qui concerne le quota de jours de travail occasionnel dans le chef de l'employeur dans l'industrie hôtelière"

Le 12 juin 2015, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par la Ministre des Affaires sociales à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal "modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs en ce qui concerne le quota de jours de travail occasionnel dans le chef de l'employeur dans l'industrie hôtelière".

Le projet a été examiné par la première chambre les 23 juin et 2 juillet 2015. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Wouter Pas, conseillers d'Etat, Marc Rigaux en Michel Tison, assessseurs, et Greet Verberckmoes, greffier.

Le rapport a été présenté par Wendy Depester, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter Pas, conseiller d'Etat.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 14 juillet 2015.

Portée et fondement juridique du projet

1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis tend, en ce qui concerne les employeurs du secteur Horeca, à porter le nombre de jours d'occupation de travailleurs occasionnels de 100 à 200 par année. A cet effet, l'article 31<sup>ter</sup> de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 "pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs" est modifié.

L'arrêté en projet entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

2.1. Le projet trouve en principe son fondement juridique dans l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi du 27 juin 1969 "révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs", qui s'énonce comme suit :

« Art. 2. § 1<sup>er</sup>. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du travail :

(...)

3<sup>o</sup> prévoir, pour certaines catégories de travailleurs qu'Il détermine, des modalités spéciales d'application dérogeant à certaines des dispositions de la présente loi, dans ce cas Il peut aussi prévoir, pour les employeurs et les utilisateurs des travailleurs précités des modalités spéciales d'application dérogeant à certaines des dispositions de la présente loi;

(...) ».

L'article 2, § 1<sup>er</sup>, [alinéa 2], 3<sup>o</sup>, de la loi du 29 juin 1981 "établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés" auquel se réfère le deuxième alinéa du préambule du projet, ne procure pas de fondement juridique aux dispositions en projet.

Op te merken valt overigens dat in dit stelsel van gelegenhidsarbeid de sociale rechten van de werknemers gevrijwaard zijn, zelfs al worden de bijdragen berekend op basis van een forfait.

Ten slotte werd het ontwerp van koninklijk besluit aangepast aan de legistieke opmerkingen van de Raad van State.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,  
van Uwe Majesteit,  
de zeer eerbiedige  
en zeer getrouwe dienaars,

De Minister van Werk,  
K. PEETERS  
De Minister van Sociale Zaken,  
Mevr. M. DE BLOCK

Raad van State,  
afdeling Wetgeving

Advies 57.693/1 van 14 juli 2015 over een ontwerp van koninklijk besluit "tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wat betreft de quota van dagen gelegenhids-werk in hoofde van de werkgever in het hotelbedrijf"

Op 12 juni 2015 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Sociale Zaken verzocht binnen een termijn van dertig-dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit "tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wat betreft de quota van dagen gelegenhids-werk in hoofde van de werkgever in het hotelbedrijf".

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 23 juni en 2 juli 2015. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Wouter Pas, staatsraden, Marc Rigaux en Michel Tison, assessoren, en Greet Verberckmoes, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Wendy Depester, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter Pas, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 14 juli 2015.

Strekking en rechtsgrond van het ontwerp

1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe, voor de werkgevers in de Horecasector, het aantal dagen waarop gelegenhids-werknemers kunnen worden tewerkgesteld te verhogen van 100 naar 200 per jaar. Daartoe wordt artikel 31<sup>ter</sup> van het koninklijk besluit van 28 november 1969 "tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders" gewijzigd.

Het ontworpen besluit treedt in werking op 1 juli 2015.

2.1. Rechtsgrond voor het ontwerp wordt in beginsel geboden door artikel 2, § 1, 3<sup>o</sup>, van de wet van 27 juni 1969 "tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders", dat luidt :

« Art. 2. § 1. De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen :

(...)

3<sup>o</sup> voor zekere categorieën werknemers die Hij bepaalt, de bijzondere toepassingsmodaliteiten vastleggen, waarbij van zekere bepalingen van deze wet wordt afgeweken, in dit geval kan Hij voor de werkgevers en de gebruikers van voormelde werknemers ook in bijzondere toepassingsmodaliteiten voorzien, waarbij van zekere bepalingen van deze wet wordt afgeweken;

(...) ».

Artikel 2, § 1, [tweede lid], 3<sup>o</sup>, van de wet van 29 juni 1981 "houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers", waaraan wordt gerefereerd in het tweede lid van de aanhef van het ontwerp, biedt geen rechtsgrond voor de ontworpen regeling.

2.2. Comme le Conseil d'Etat, section de législation, l'a déjà observé dans son avis 53.293/1-53.294/1<sup>[3]</sup> en ce qui concerne l'article 31<sup>ter</sup> actuel de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 et la disposition de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi du 27 juin 1969 qui lui confère son fondement juridique, le régime de travail occasionnel dans le secteur horeca soulève des questions du point de vue, d'une part, du principe de légalité inscrit à l'article 23 de la Constitution et, d'autre part, des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination. Les observations formulées à ce sujet dans cet avis s'appliquent également à la présente adaptation de ce régime.

En outre, force est de constater que l'augmentation sensible du nombre de jours durant lesquels le travail occasionnel est permis, généralise *de facto* le régime d'exception concernant le travail occasionnel, ce qui soulève également des questions au regard de la disposition procurant le fondement juridique.

Compte tenu de ce qui précède, il est recommandé, à l'instar du régime de travail occasionnel dans le secteur agricole ou horticole<sup>[4]</sup>, d'opter pour un régime légal de travail occasionnel dans le secteur horeca, pour autant que ce régime puisse toutefois être réputé se concilier avec le principe constitutionnel d'égalité.

2.3. Enfin, le relèvement du nombre de jours pour lesquels les employeurs du secteur horeca peuvent recourir au travail occasionnel, doit en outre être mis en relation avec d'autres mesures pour ce secteur, parmi lesquelles l'instauration de flexi-jobs et l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires non récupérables. Prises globalement, ces mesures peuvent entraîner une diminution de la protection juridique sociale, ce qui peut se heurter au droit à des conditions de travail équitables visé à l'article 23 de la Constitution et au principe de *standstil* qui découle de cette disposition constitutionnelle.

#### Formalités

3. Le Conseil national du travail a rendu le 24 juin 2015 un avis sur l'arrêté royal en projet. Si l'avis recueilli auprès du Conseil national du travail devait encore donner lieu à des modifications du texte du projet soumis au Conseil d'Etat, les dispositions ainsi modifiées du projet devraient encore être soumises, pour avis, à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973.

#### Examen du texte

##### Préambule

4. A la fin du premier alinéa du préambule du projet, on écrira "l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, modifié par la loi du 11 novembre 2013;"

5. Eu égard à l'observation formulée ci-dessus concernant le fondement juridique du projet, il y a lieu d'omettre le deuxième alinéa du préambule faisant référence à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, [alinéa 2], 3<sup>o</sup>, de la loi du 29 juin 1981.

##### Article 1<sup>er</sup>

6. A la fin de la phrase liminaire de l'article 1<sup>er</sup> du projet, il convient de mentionner également l'arrêté royal modificatif du 27 mai 2014.

7. A l'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, du projet, le segment de phrase "modifié par l'arrêté royal du 27 mai 2014," est superflu, compte tenu de la mention des arrêtés royaux modificatifs dans la phrase liminaire de l'article 1<sup>er</sup> du projet. Les mots concernés doivent par conséquent être supprimés dans l'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, du projet.

##### Article 2

8. Si la date du 1<sup>er</sup> juillet 2015 mentionnée à l'article 2 du projet, est maintenue, la disposition en projet aura un effet rétroactif. Dans ce cas, l'article 2 doit être rédigé comme suit :

« Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2015 ».

2.2. Zoals de Raad van State, afdeling Wetgeving, ook al heeft opgemerkt in haar advies 53.293/1-53.294/1<sup>[1]</sup> met betrekking tot het huidige artikel 31<sup>ter</sup> van het koninklijk besluit van 28 november 1969 en de ervoor rechtsgrond biedende bepaling van artikel 2, § 1, 3<sup>o</sup>, van de wet van 27 juni 1969, roept de regeling inzake gelegenheidsarbeid in de horecasector vragen op uit het oogpunt van enerzijds het legaliteitsbeginsel opgenomen in artikel 23 van de Grondwet en, anderzijds, van de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie. Hetgeen daaromtrent is uiteengezet in dat advies geldt eveneens voor de nu voorliggende aanpassing van die regeling.

Bovendien moet worden vastgesteld dat, door het aanzienlijk verhogen van het aantal dagen waarop gelegenheidsarbeid mogelijk is, de uitzonderingsregeling inzake gelegenheidsarbeid *de facto* veralgemeend wordt, hetgeen eveneens vragen doet rijzen uit het oogpunt van de rechtsgrond biedende bepaling.

Gelet op het voorgaande verdient het aanbeveling om, naar het voorbeeld van de regeling inzake gelegenheidsarbeid in de tuinbouw en de landbouwsector,<sup>[2]</sup> te opteren voor een wettelijke regeling van de gelegenheidsarbeid in de horecasector, voor zover die regeling evenwel in overeenstemming kan worden geacht met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

2.3. Ten slotte moet het verhogen van het aantal dagen waarop werkgevers in de horecasector gebruik kunnen maken van gelegenheidsarbeid ook in verband worden gebracht met andere maatregelen voor die sector, waaronder het invoeren van flexi-jobs en het verhogen van het aantal niet te recupereren uren. In hun geheel genomen kunnen die maatregelen leiden tot een vermindering van de sociale rechtsbescherming, wat op gespannen voet staat met het recht op billijke arbeidsvoorwaarden bedoeld in artikel 23 van de Grondwet en het *standstill*-beginsel dat uit die grondwetsbepaling voortvloeit.

#### Vormvereisten

3. De Nationale Arbeidsraad heeft op 24 juni 2015 over het ontworpen koninklijk besluit advies uitgebracht. Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst van het ontwerp ten gevolge van het inwinnen van het advies van de Nationale Arbeidsraad nog wijzigingen zou ondergaan, moeten de aldus gewijzigde bepalingen van het ontwerp ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, alsnog om advies aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

#### Onderzoek van de tekst

##### Aanhef

4. Aan het einde van het eerste lid van de aanhef van het ontwerp schrijve men ", artikel 2, § 1, 3<sup>o</sup>, gewijzigd bij de wet van 11 november 2013;"

5. Rekening houdend met wat hiervoor is opgemerkt over de rechtsgrond voor het ontwerp, dient het tweede lid van de aanhef, waarin wordt verwezen naar artikel 2, § 1, [tweede lid], 3<sup>o</sup>, van de wet van 29 juni 1981, te worden weggelaten.

##### Artikel 1

6. Aan het einde van de inleidende zin van artikel 1 van het ontwerp moet ook nog melding worden gemaakt van het wijzigende koninklijk besluit van 27 mei 2014.

7. In artikel 1, 1<sup>o</sup>, van het ontwerp is de zinsnede "gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 mei 2014," overbodig, rekening houdend met de vermelding van de wijzigende koninklijke besluiten in de inleidende zin van artikel 1 van het ontwerp. De desbetreffende woorden moeten bijgevolg worden geschrapt in artikel 1, 1<sup>o</sup>, van het ontwerp.

##### Artikel 2

8. Indien de in artikel 2 van het ontwerp vermelde datum van 1 juli 2015 behouden blijft, heeft de ontworpen regeling terugwerkende kracht. Artikel 2 moet in dat geval worden geredigeerd als volgt :

« Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2015. »

## Note

[3] Avis C.E. 53.293/1-53.294/1 du 3 juin 2013 sur un avant-projet devenu la loi du 11 novembre 2013 "portant diverses modifications en vue de l'instauration d'un nouveau système social et fiscal pour les travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca" et sur un projet devenu l'arrêté royal du 12 novembre 2013 "relatif à l'occupation des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'Horeca", *Doc. parl.*, Chambre, 2012-13, n° 2990/1.

[4] Voir l'article 2/1 de la loi du 27 juin 1969.

**23 OCTOBRE 2015. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs en ce qui concerne le quota de jours de travail occasionnel dans le chef de l'employeur dans l'industrie hôtelière**

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> modifié par la loi du 11 novembre 2013;

Vu l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 27 mai 2015;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 5 juin 2015;

Vu l'avis du Conseil national du travail donné le 24 juin 2015 :

Vu l'avis 57.693/1 du Conseil d'Etat, donné le 14 juillet 2015, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi et de la Ministre des Affaires sociales et de l'avis des ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans l'article 31<sup>ter</sup> de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, rétabli par l'arrêté royal du 12 novembre 2013 et modifié par l'arrêté royal du 27 mai 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> dans l'alinéa 2, les mots "100 jours" sont remplacés par "200 jours";

2<sup>o</sup> dans l'alinéa 7, les mots "100 jours" sont remplacés par "200 jours".

**Art. 2.** Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

**Art. 3.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions et le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 23 octobre 2015.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

La Ministre des Affaires sociales,  
Mme M. DE BLOCK

## Nota

[1] Adv.RvS 53.293/1-53.294/1 van 3 juni 2013 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 11 november 2013 "houdende diverse wijzigingen tot invoering van een nieuwe sociale en fiscale regeling voor de gelegenheidsarbeiders in de Horeca" en over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 12 november 2013 'inzake de tewerkstelling van gelegenheidswerknemers in de Horecasector', *Parl.St.* Kamer 2012-13, nr. 2990/1.

[2] Zie artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969.

**23 OKTOBER 2015. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wat betreft de quota van dagen gelegenheidswerk in hoofde van de werkgever in het hotelbedrijf**

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 2, § 1, 3<sup>o</sup>, gewijzigd bij de wet van 11 november 2013;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 27 mei 2015;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van 5 juni 2015;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 24 juni 2015;

Gelet op advies 57.693/1 van de Raad van State, gegeven op 14 juli 2015, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten van de Raad van State van 12 januari 1973;

Gelet op de regelgevingsimpactanalyse uitgevoerd overeenkomstig artikelen 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Op de voordracht van de Minister van Werk en van de Minister van Sociale Zaken en op het advies van de in Raad vergaderde ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** In artikel 31<sup>ter</sup> van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, hersteld bij het koninklijk besluit van 12 november 2013 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1<sup>o</sup> in het tweede lid, worden de woorden "100 dagen" vervangen door "200 dagen";

2<sup>o</sup> in het zevende lid worden de woorden "100 dagen" vervangen door "200 dagen".

**Art. 2.** Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2015.

**Art. 3.** De minister bevoegd voor Werk en de minister bevoegd voor Sociale Zaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 23 oktober 2015.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

De Minister van Sociale Zaken,  
Mevr. M. DE BLOCK