

écrit ou d'une recommandation écrite du délégué à la protection des données, il communique sa décision par écrit et de manière motivée au délégué à la protection des données.

**Art. 6.** Le délégué à la protection des données traite toutes les informations qui lui sont confiées ou qu'il peut consulter, entendre ou lire dans le cadre de ses tâches ou activités professionnelles, de manière strictement confidentielle. Il s'agit tant des informations relatives à sa mission, que des informations relatives à ou provenant de ses collègues.

Sans préjudice de l'article 39, alinéa 1<sup>er</sup>, d) et e) du règlement général sur la protection des données, le délégué à la protection des données ne peut déroger à la règle générale de la confidentialité de l'information que dans les deux cas suivants :

- 1° dans les cas stipulés par ou en vertu d'une disposition légale, décrétable ou réglementaire ;
- 2° après avoir obtenu l'accord écrit du tiers qui sera affecté par la révélation.

Le délégué à la protection des données veille à ce que ses collaborateurs et toute personne agissant sous sa responsabilité dans le cadre d'une mission, observent la confidentialité obligatoire, visée aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

**Art. 7.** Conformément à l'article 39, alinéa 1<sup>er</sup>, b) du règlement général sur la protection des données, le délégué à la protection des données promeut et contrôle, dans le cadre de ses tâches, le respect des prescriptions relatives à la protection des données, imposées par le règlement général sur la protection des données, la réglementation relative à la protection des personnes physiques lors du traitement des données à caractère personnel, et la politique du responsable du traitement concernant la protection des données personnelles.

Le délégué à la protection des données est informé sur des infractions éventuelles ou des problèmes liés à la protection de personnes physiques lors du traitement des données à caractère personnel au sein de l'instance, de sorte qu'il peut formuler, si nécessaire ou souhaitable, un avis ou une recommandation à ce sujet. Toutes les infractions constatées sont communiquées par écrit et exclusivement au responsable de la gestion journalière de l'instance. Les avis nécessaires sont joints afin d'éviter de pareilles infractions à l'avenir.

**Art. 8.** Conformément à l'article 38, alinéa 3, du règlement général sur la protection des données, le délégué à la protection des données ne peut pas être relevé de sa fonction en raison des opinions qu'il émet ou des actes qu'il accomplit dans le cadre de l'exercice correct de sa fonction.

**Art. 9.** Le délégué à la protection des données relève de l'autorité directe fonctionnelle du responsable de la gestion journalière de l'instance. Il collabore étroitement avec les autres services de l'instance qui sont co-responsables de la protection des données.

**Art. 10.** L'arrêté du Gouvernement flamand du 15 mai 2009 relatif aux conseillers en sécurité, visés à l'article 9 du décret du 18 juillet 2008 relatif à l'échange électronique de données administratives, est abrogé.

**Art. 11.** L'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, entre en vigueur à la date de la publication au *Moniteur belge* de la composition de la Commission de contrôle flamande du traitement des données à caractère personnel, visée à l'article 10/1 du décret du 18 juillet 2008 relatif à l'échange électronique de données administratives.

Le présent arrêté produit ses effets le 25 mai 2018.

**Art. 12.** Le Ministre flamand ayant le gouvernement en ligne dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 23 novembre 2018.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
G. BOURGEOIS

La Ministre flamande de l'Administration intérieure, de l'Insertion civique, du Logement,  
de l'Égalité des Chances et de la Lutte contre la Pauvreté,  
L. HOMANS

## VLAAMSE OVERHEID

[C – 2018/15432]

### 7 DECEMBER 2018. — Besluit van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993;

Gelet op de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, artikel 4, § 1, derde lid, artikel 4, § 2, tweede lid, artikel 4, § 3, artikel 7, eerste lid, artikel 8, § 1 en § 2, artikel 10, vierde lid en artikel 19, derde lid;

Gelet op het decreet van 23 maart 2018 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten;

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;

Gelet op het koninklijk besluit van 8 juni 2007 houdende de voorwaarden voor erkenning van de onderzoeksinstellingen die in het kader van onderzoeksprojecten gastovereenkomsten met onderzoekers uit niet-EU-landen willen afsluiten en tot vaststelling van de voorwaarden waaronder dergelijke gastovereenkomsten kunnen worden afgesloten;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 29 juni 2018;

Gelet op het advies van de SERV en de Adviescommissie voor Economische Migratie, gegeven op 31 augustus 2018;

Gelet op advies 64.275/1 van de Raad van State, gegeven op 25 oktober 2018, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2° van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Gelet op advies 130/2018 van de Gegevensbeschermingsautoriteit, gegeven op 28 november 2018;

Overwegende de richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen;

Overwegende de 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;

Overwegende de 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;

Overwegende de 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;

Overwegende de richtlijn 2014/66/EU 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- Intra Corporate Transferees "ICT";

Overwegende de richtlijn 2016/801/EU 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;

Overwegende het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten;

Overwegende het samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport;

Na beraadslaging,

Besluit :

#### HOOFDSTUK 1. — *Definities*

**Artikel 1.** In dit besluit wordt verstaan onder:

1° arbeidsmarkt: de arbeidsmarkt van het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, alsook de markt van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte;

2° beroepssporters: de sportliefhebber die aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars conform de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars;

3° bevoegde overheid: de dienst Economische Migratie van het Departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie, vermeld in artikel 25, § 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie;

4° detacheren: het tijdelijk uitzenden van de werknemer voor het verrichten van arbeidsprestaties in opdracht van de buitenlandse werkgever voor een gebruiker gevestigd in het Vlaamse Gewest, 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;

5° diploma van het hoger onderwijs: alle diploma's, getuigschriften of andere opleidingstitels die uitgereikt zijn door een bevoegde overheid, waarbij het succesvol beëindigen van een postsecundair programma voor hogere studies wordt aangetoond. Het postsecundair programma omvat een geheel van lessen, verstrekt door een onderwijsinstituut dat erkend is als hoger onderwijsinstelling door de staat waarin het instituut is gevestigd, op voorwaarde dat de studies die nodig zijn om het diploma van hoger onderwijs te behalen, minstens drie jaar hebben geduurd, of minstens geleid hebben tot kwalificatie niveau 5;

6° erkende onderzoekinstelling: de onderzoekinstelling die erkend is conform titel II van het koninklijk besluit van 8 juni 2007 houdende de voorwaarden voor erkenning van de onderzoekinstellingen die in het kader van onderzoeksprojecten gastovereenkomsten met onderzoekers uit niet-EU-landen willen afsluiten en tot vaststelling van de voorwaarden waaronder dergelijke gastovereenkomsten kunnen worden afgesloten;

7° gastovereenkomst: een overeenkomst die wordt afgesloten tussen een in België erkende onderzoekinstelling en een onderzoeker, waarin de onderzoeker zich ertoe verbindt een onderzoeksproject uit te voeren en de onderzoekinstelling zich ertoe verplicht de onderzoeker als gast te ontvangen;

8° 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, en bekendgemaakt door de bevoegde overheid;

9° groep van ondernemingen: het geheel van verbonden en/of geassocieerde vennootschappen als vermeld in artikel 11 en 12 van het Wetboek van vennootschappen;

10° kwalificatie: onderwijskwalificatie en/of beroepskwalificatie zoals bedoeld in hoofdstuk III, afdeling II van het decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur, ingeschaald van niveau 1 tot en met 8 volgens het kwalificatieraamwerk overeenkomstig hoofdstuk IV, afdeling II, II/1 en III van dit decreet, of een kwalificatie uitgereikt na het succesvol beëindigen van een programma ingeschaald in de niveaus van de International Standard Classification of Education 2011;

11° leidinggevend personeel: een lid van het hogere personeel dat belast is met het dagelijks bestuur van de onderneming en gemachtigd is om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, en dat tevens leiding geeft aan de onderneming en toezicht houdt op de werkzaamheden van ondergeschikte werknemers;

12° minister: de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid;

13° navorsers: de personen met minimum kwalificatie niveau 8, die deelnemen aan een programma of een project van wetenschappelijk onderzoek en/of onderwijsactiviteiten uitvoeren als gasthoogleraar, en daarvoor een wetenschappelijke omkadering genieten;

14° opleiding: het onderricht waardoor kennis en vaardigheden worden verkregen met de bedoeling de brede inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt rechtstreeks of onrechtstreeks te verbeteren;

15° organisatie: de organisatie vermeld in artikel 3, eerste lid, 3° van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers;

16° samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018: het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten;

17° schouwspelartiest: de persoon die het beroep, vermeld in artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, uitoefent;

18° stage: het opleidingsprogramma bij een werkgever om kennis, praktijk en ervaring in de beroepswereld op te doen, dat leidt tot een diploma van het hoger onderwijs of dat dient als voortzetting van de voorafgaande studie;

19° uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018: het samenwerkingsakkoord van 6 december 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap houdende uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten;

20° wet van 30 april 1999: de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;

21° 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.

#### HOOFDSTUK 2. — *Algemene bepalingen*

**Art. 2.** § 1. Een arbeidsvergunning en een arbeidskaart worden uitgereikt voor de tewerkstelling van de onderdaan van een derde land die aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

1° hij wordt toegelaten tot arbeid voor een periode van maximum negentig dagen;

2° hij wordt toegelaten tot arbeid voor een beperkte duur, zonder dat hij zijn hoofdverblijfplaats vestigt op het Belgische grondgebied;

3° hij wordt toegelaten als *au pair* op grond van hoofdstuk VI, afdeling 2 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

De bepalingen van hoofdstuk 10 zijn van toepassing op de aanvragen van toelating tot arbeid als vermeld in het eerste lid.

§ 2. De geldigheidsduur van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart stemmen overeen met de geldigheidsduur van de toelating tot arbeid.

De arbeidsvergunning en de arbeidskaart verliezen hun geldigheid als de toelating tot arbeid niet langer geldig is, of ingetrokken is.

§ 3. In toepassing van de eerste paragraaf, 1°, kan voor aanvragen op basis van artikel 18 een gemeenschappelijke arbeidsvergunning uitgereikt worden voor een contingent van minstens vijftien werknemers.

De bevoegde overheid wint, bij de beoordeling van de aanvraag vermeld in het eerste lid, het advies in van het bevoegde paritaire comité.

**Art. 3.** Conform artikel 16 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 zitten de arbeidsvergunning en de arbeidskaart vervat in de gecombineerde vergunning of in een andere verblijfstitel met het oog op werk voor een periode van meer dan negentig dagen, als de onderdaan van het derde land zijn hoofdverblijfplaats vestigt op het Belgische grondgebied.

De bepalingen van hoofdstuk 9 zijn van toepassing op de aanvragen van toelating tot arbeid met toepassing van het eerste lid.

**Art. 4.** De toelating tot arbeid voor een bepaalde duur is beperkt tot de tewerkstelling bij één werkgever.

In afwijking van het eerste lid:

1° kan een onderzoeker in kader van het onderzoeksproject activiteiten uitvoeren als gastprofessor, overeenkomstig artikel 33, 2°;

2° kan, in het geval van detachering, de werknemer prestaties uitvoeren bij verschillende gebruikers in het Vlaamse Gewest, indien de detacheringsovereenkomst de gegevens aangaande al deze gebruikers opgeeft;

3° geldt de Europese blauwe kaart na afloop van twee jaar tewerkstelling voor elke werkgever, voor zover de tewerkstelling voldoet aan de voorwaarden van artikel 21.

**Art. 5.** De toelating tot arbeid voor onbepaalde duur geldt voor alle beroepen die in loondienst worden uitgeoefend.

Als de onderdaan van een derde land een toelating tot arbeid verkregen heeft voor onbepaalde duur, is geen arbeidsvergunning vereist voor de werkgever.

**Art. 6.** De persoon die conform artikel 16 van rechtswege toegelaten is tot arbeid, is vrijgesteld van aanvraag van toelating tot arbeid.

**Art. 7.** In afwijking van artikel 4, § 2, van de wet van 30 april 1999 mag de toelating tot arbeid van bepaalde duur in de volgende gevallen worden toegekend als de werknemer België is binnengekomen vooraleer de werkgever de toelating tot arbeid heeft verkregen, en op voorwaarde dat de vreemdeling wettig op het Belgisch grondgebied verblijft:

1° voor de tewerkstelling van de buitenlandse onderdanen, vermeld in artikel 17, met uitzondering van de personen, vermeld in punt 7°, voor wat betreft de aanvragen van toelating tot arbeid in het kader van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon;

2° voor de tewerkstelling van de buitenlandse onderdanen die het statuut van langdurig ingezetenen onderdanen in een andere lidstaat van de Europese Unie hebben verkregen krachtens wetgeving of reglementering ter omzetting van richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen.

Bij de toepassing van het eerste lid, 1°, wordt voor aanvragen vermeld in artikel 17, eerste lid, 8° en 18°, vereist dat de vreemdeling toegelaten of gemachtigd is om op het grondgebied van het Rijk te verblijven voor een periode van meer dan negentig dagen conform titel I, hoofdstuk III, van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

**Art. 8.** § 1. De toelating tot arbeid van bepaalde duur wordt toegekend voor de duur van het arbeidscontract of van de opdracht, met een maximumduur van één jaar.

De toelating tot arbeid vermeld in artikel 17, eerste lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, en 7°, voor wat betreft de leidinggevende-ICT en de specialist-ICT, wordt toegekend voor de duur van het arbeidscontract of van de opdracht, met een maximumduur van drie jaar.

§ 2. De toelating tot arbeid van bepaalde duur kan hernieuwd worden voor een verdere tewerkstelling van dezelfde werknemer in hetzelfde beroep, al dan niet bij dezelfde werkgever, conform de bepalingen van hoofdstuk 3.

In afwijking van het eerste lid wordt geen hernieuwing toegestaan wanneer de maximumduur van de toelating, vermeld in artikel 24, 27, 36 of 39 bereikt werd.

**Art. 9.** Tijdens de tewerkstelling van de werknemer die gedekt is door een toelating tot arbeid van bepaalde duur:

1° verwittigt de werkgever de bevoegde overheid bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst;

2° wordt opnieuw een toelating tot arbeid aangevraagd bij elke wijziging van werkgever, alsook elke betekenisvolle wijziging van de arbeidsvoorwaarden die gevolgen heeft voor de geldigheid van de arbeidsvergunning.

In afwijking van het eerste lid, vereist een wijziging van werkgever na afloop van twee jaren tewerkstelling op grond van een Europese blauwe kaart, niet dat opnieuw een toelating tot arbeid aangevraagd wordt, voor zover de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever voldoet aan de vereisten van artikel 21.

**Art. 10.** De toelating tot arbeid kan aan bijzondere voorwaarden worden verbonden. Die voorwaarden worden in de beslissing tot toekenning van de toelating tot arbeid vermeld.

#### HOOFDSTUK 3. — *Hernieuwing en wijziging van de toelating tot arbeid*

**Art. 11.** De aanvraag van hernieuwing of wijziging van de toelating tot arbeid wordt ingediend uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de geldigheid van de lopende toelating.

In afwijking van het eerste lid wordt de aanvraag van hernieuwing van de toelating tot arbeid in het kader van seizoenarbeid ingediend uiterlijk een maand voor het verstrijken van de lopende toelating.

#### HOOFDSTUK 4. — *Weigering, intrekking en verlies van geldigheid van de toelating tot arbeid*

**Art. 12.** De toelating tot arbeid wordt geweigerd als:

1° de aanvraag onvolledige, onjuiste, vervalste of onrechtmatig verkregen gegevens, verklaringen of onrechtmatig verrichte aanpassingen bevat;

2° de toelatingsvoorwaarden, vermeld in artikel 4, artikel 4/1 of artikel 5 van de wet van 30 april 1999, of in de uitvoeringsbesluiten niet zijn vervuld;

3° de werkgever of de gastentiteit de wettelijke en de reglementaire verplichtingen voor de tewerkstelling van werknemers niet naleeft, met inbegrip van de loon- en andere arbeidsvoorwaarden die voor de tewerkstelling gelden;

4° de tewerkstelling strijdig is met de openbare orde of de openbare veiligheid, met de wetten en reglementen, of met de internationale overeenkomsten en akkoorden over de indienstneming en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;

5° aan de tewerkstelling geen inkomsten verbonden zijn die de werknemer in staat stellen te voorzien in zijn behoeften of in die van zijn gezin;

6° de onderneming of de gastentiteit is opgericht of opereert met als belangrijkste doel de binnenkomst van buitenlandse werknemers te vergemakkelijken, of geen economische of maatschappelijke activiteiten uitvoert;

7° de werkgever gedurende een periode van zes maanden voorafgaand aan de aanvraag een volledige betrekking heeft afgeschafte om de vacature die de werkgever met die aanvraag wil invullen, te creëren;

8° tegen de werkgever of de gastentiteit gedurende een jaar voor de aanvraag een sanctie uitgesproken is op grond van artikel 12/1, § 1 van de wet van 30 april 1999, artikel 13/6, § 2 van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004, of artikel 175/1, § 1, artikel 181, § 1, of artikel 181/1 van het Sociaal Strafwetboek;

9° de werkgever in staat van faillissement of van kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure tot faillietverklaring, of een gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd of verkregen;

10° om een ethische rekrutering te verzekeren in de sectoren die een tekort aan gekwalificeerde werknemers kennen in het land van oorsprong.

De weigeringsgrond, vermeld in het eerste lid, 5°, is niet van toepassing op aanvragen van personen als vermeld in artikel 17, eerste lid, 8° en 18°.

De weigeringsgrond, vermeld in het eerste lid, 7°, is niet van toepassing op aanvragen van personen als vermeld in artikel 17, eerste lid, 3°, 6° en 7°.

De weigeringsgrond, vermeld in het eerste lid, 10°, is enkel van toepassing op aanvragen van personen als vermeld in artikel 17, eerste lid, 3°.

**Art. 13.** De toelating tot arbeid wordt ingetrokken als:

1° voor de aanvraag gebruik gemaakt is van bedrieglijke praktijken, onvolledige, onjuiste of vervalste verklaringen, of onrechtmatig verkregen gegevens werden bezorgd of onrechtmatig aanpassingen werden verricht;

2° de onderneming of de gastentiteit is opgericht of opereert met als belangrijkste doel de binnenkomst van buitenlandse werknemers te vergemakkelijken, of geen economische of maatschappelijke activiteiten uitvoert;

3° tegen de werkgever of de gastentiteit gedurende een jaar voor de aanvraag een sanctie uitgesproken is op grond van artikel 12/1, § 1 van de wet van 30 april 1999, artikel 13/6, § 2 van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004, of artikel 175/1, § 1, artikel 181, § 1, of artikel 181/1 van het Sociaal Strafwetboek;

4° de tewerkstelling strijdig is met de openbare orde of openbare veiligheid, met de wetten en reglementen, of met de internationale overeenkomsten en akkoorden over de indienstneming en tewerkstelling van werknemers van buitenlandse nationaliteit;

5° de werkgever of de gastentiteit de wettelijke en reglementaire verplichtingen voor de tewerkstelling van werknemers niet nakomt, met inbegrip van de loon- en andere arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemers;

6° de werkgever, de gastentiteit of de werknemer zich niet houdt aan de voorwaarden die aan de toelating tot arbeid verbonden zijn;

7° de werkgever in staat van faillissement of van kennelijk onvermogen verkeert, het voorwerp uitmaakt van een procedure tot faillietverklaring, of een gerechtelijke reorganisatie heeft aangevraagd of verkregen.

De intrekingsgrond, vermeld in het eerste lid, 7°, is alleen van toepassing voor de tewerkstelling van een seizoenarbeider.

**Art. 14.** § 1. De toelating tot arbeid voor een bepaalde duur verliest haar geldigheid als de houder ervan niet langer beschikt over een wettig verblijf in België.

De van rechtswege toelating tot arbeid in het kader van kortetermijnmobiliteit, vermeld in artikel 16, § 1, eerste lid, 5° en 6°, vervalt als de bevoegde overheid de aanvraag van langetermijnmobiliteit die wordt ingediend voor de persoon, vermeld in artikel 17, eerste lid, 6° of 7°, afwijst.

§ 2. De toelating tot arbeid voor onbepaalde duur verliest haar geldigheid als de onderdaan van een derde land gedurende een periode van meer dan een jaar uit het land afwezig blijft, behalve als die afwezigheid niet het verlies van zijn recht of machtiging tot verblijf tot gevolg had conform 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.

De vreemdeling die ambtshalve wordt geschrapt door het gemeentebestuur of van wie de verblijfstitel al meer dan drie maanden is verstreken, wordt verondersteld het land te hebben verlaten, behalve na bewijs van het tegendeel.

#### HOOFDSTUK 5. — *Beroep*

**Art. 15.** In toepassing van hoofdstuk V van de wet van 30 april 1999, kan de minister voor individuele behartigenswaardige gevallen om economische of sociale redenen, de volgende afwijkingen toestaan:

1° met toepassing van artikel 17, eerste lid, 1°, aangetoonde kwalificaties op basis van ervaring of opleiding, die niet gestaafd worden door een diploma van het hoger onderwijs, als gelijkwaardig aanvaarden, voor zover deze kwalificaties ten minste niveau 5 behalen;

2° met toepassing van artikel 18, de toelating tot arbeid toekennen als de werknemer België is binnengekomen vooraleer de werkgever de arbeidsvergunning heeft verkregen, op voorwaarde dat de vreemdeling wettig op het Belgisch grondgebied verblijft.

#### HOOFDSTUK 6. — *Toelatingen tot arbeid voor bepaalde duur*

**Art. 16.** § 1. Onverminderd gunstiger bepalingen in internationale akkoorden, zijn de volgende personen van rechtswege toegelaten tot arbeid, voor zover voldaan werd aan de voorafgaandelijke Limosa-aangifte conform titel IV, hoofdstuk 8, afdeling 2 van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen:

1° de handelsvertegenwoordigers met hoofdverblijf in het buitenland, die hun klanten in België bezoeken, voor rekening van in het buitenland gevestigde ondernemingen zonder bijhuis in België, op voorwaarde dat hun verblijf in België niet langer duurt dan drie opeenvolgende maanden;

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

3° de in het buitenland verblijvende journalisten die verbonden zijn aan in het buitenland uitgegeven dagbladen of in het buitenland gevestigde persagentschappen of radio- of televisiestations, die naar België komen voor de uitoefening van hun opdracht, op voorwaarde dat hun verblijf in België niet langer duurt dan drie opeenvolgende maanden;

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

5° de leidinggevende-ICT, specialist-ICT of stagiair-werknemer-ICT die zijn recht op kortetermijnmobiliteit uitoefent, op voorwaarde dat de bezoldiging niet minder gunstig is dan die van vergelijkbare functies overeenkomstig toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of praktijken, conform artikel 79;

6° de onderdaan van een derde land die in het kader van onderzoek zijn recht op kortetermijnmobiliteit uitoefent, op voorwaarde dat aan de tewerkstelling inkomsten verbonden zijn die de werknemer in staat stellen te voorzien in zijn behoeften of in die van zijn gezin, conform artikel 76, § 1, eerste lid;

7° de werknemers die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte en die tewerkgesteld zijn door een onderneming die gevestigd is in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of de Zwitserse Bondsstaat en die zich naar België begeven om diensten te verrichten, op voorwaarde dat:

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

- b) die werknemers wettig tewerkgesteld zijn in de lidstaat waar ze verblijven en de vergunning ten minste geldig is voor de duur van het in België uit te voeren werk;
- c) die werknemers in het bezit zijn van een regelmatige arbeidsovereenkomst;
- d) die werknemers beschikken over een paspoort en een verblijfsvergunning van een duur die minstens gelijkwaardig is met de duur van de dienstverlening om hun terugkeer naar hun land van oorsprong of verblijf te verzekeren;
- e) de dienstverrichting er niet louter in bestaat arbeidskrachten ter beschikking te stellen.

In het eerste lid, 5°, wordt verstaan onder kortetermijnmobiliteit in het kader van ICT: het recht waarover de onderdaan van een derde land die in het bezit is van een geldige vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, die afgegeven is door een andere lidstaat, beschikt om op het Belgische grondgebied te verblijven en te werken in elke entiteit die in België is gevestigd en die tot de onderneming of dezelfde groep van ondernemingen behoort te werken, gedurende een maximale periode van 90 dagen binnen elke periode van 180 dagen.

In het eerste lid, 6°, wordt verstaan onder kortetermijnmobiliteit in het kader van onderzoek: het recht waarover de onderdaan van een derde land beschikt die in het bezit is van een geldige vergunning voor onderzoeker, die afgegeven is door een andere lidstaat, om op het Belgische grondgebied te verblijven om er een deel van hun onderzoek uit te voeren, gedurende een periode van 180 dagen binnen elke periode van 360 dagen.

§ 2. 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 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen, op voorwaarde dat hun verblijf in België niet langer duurt dan drie opeenvolgende maanden.

**Art. 17.** De volgende personen worden toegelaten tot arbeid:

1° hooggeschoold personeel, op voorwaarde dat de buitenlandse werknemer hogere beroepskwalificaties aantoonst aan de hand van een diploma van het hoger onderwijs en de bezoldiging van de buitenlandse werknemer minstens 100% bedraagt van het gemiddeld bruto jaarloon.

De bezoldiging bedraagt minstens 80% van het gemiddeld bruto jaarloon voor de werknemer, verbonden door een arbeidsovereenkomst met een in België gevestigde werkgever, voor zover de werknemer:

- a) ofwel de leeftijd van dertig jaar niet heeft bereikt;
- b) ofwel tewerkgesteld wordt als verpleegkundige;

2° leidinggevend personeel, op voorwaarde dat hun jaarlijkse bezoldiging minstens 160% bedraagt van het gemiddeld bruto jaarloon;

3° hooggeschoold personeel dat in aanmerking komt voor de Europese blauwe kaart conform de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 8, afdeling 1, van dit besluit;

4° navorsers die tewerkgesteld zijn in een universiteit, een inrichting van hoger onderwijs, een erkende onderzoeksinstelling of een onderzoeksafdeling van een onderneming, op voorwaarde dat de bezoldiging van de buitenlandse werknemer minstens 100% bedraagt van het gemiddeld bruto jaarloon.

De bezoldiging bedraagt minstens 80% van het gemiddeld bruto jaarloon voor de werknemer, verbonden door een arbeidsovereenkomst met een in België gevestigde werkgever, voor zover de werknemer de leeftijd van dertig jaar niet heeft bereikt;

5° postdoctoraal onderzoekers die een tegemoetkoming voor wetenschappelijk onderzoek genieten voor een periode van maximum drie jaar;

6° onderzoekers die, op basis van een gastovereenkomst met een erkende onderzoeksinstelling, in aanmerking komen voor een vergunning voor onderzoekers of een vergunning voor langetermijnmobiliteit voor onderzoekers conform de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 8, afdeling 4, van dit besluit;

7° de binnen de onderneming overgeplaatste leidinggevende-ICT, specialist-ICT, of stagiair-werknemer-ICT die in aanmerking komt voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon of een vergunning voor langetermijnmobiliteit conform de voorwaarden, vermeld hoofdstuk 8, afdeling 3, van dit besluit;

8° buitenlandse stagiairs die in aanmerking komen voor een vergunning voor stagiairs conform de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 8, afdeling 5, van dit besluit;

9° de houders van een universitair diploma die een verplichte stage verrichten om een vervolgdiplooma te behalen;

10° stagiairs die tewerkgesteld worden door een Belgische overheid of door een internationale instelling van publiek recht die in België gevestigd is en waarvan het statuut geregeld wordt door een in werking getreden verdrag, of die tewerkgesteld worden in het kader van een programma dat goedgekeurd is door die instelling;

11° personen die tewerkgesteld worden ter uitvoering van internationale akkoorden die zijn goedgekeurd door een federale overheid, gewestelijke overheid of gemeenschapsoverheid in het kader van hun respectievelijke bevoegdheden;

12° 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 78 van dit besluit. Trainers die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, tonen een jaarlijkse bezoldiging aan van 40.800 euro, berekend en aangepast conform artikel 78 van dit besluit;

13° schouwspelartiesten, op voorwaarde dat hun jaarlijkse bezoldiging niet lager ligt dan 34.179 euro, berekend en aangepast conform artikel 78 van dit besluit;

14° de bedienaars van de erkende erediensten, op voorwaarde dat hun activiteiten de bediening betreft binnen een lokale geloofsgemeenschap, erkend conform artikel 2, 79, 115, 151, 187 of 230 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten;

15° 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;

16° gespecialiseerde technici 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 in het buitenland bij die werkgever is vervaardigd of door hem is geleverd, voor een periode van maximum zes maanden;

17° werknemers die verbonden blijven door een arbeidsovereenkomst met een in het buitenland gevestigde werkgever en die een specifieke beroepsopleiding volgen in een Vlaams bedrijf in het kader van een opleidingsovereenkomst die toegevoegd is aan een verkoopcontract tussen dat Vlaamse bedrijf en de buitenlandse firma, op voorwaarde dat de duur van die opleiding niet langer duurt dan zes maanden;

18° vrijwilligers die in aanmerking komen voor een vergunning voor vrijwilligers, conform de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 8, afdeling 6, van dit besluit;

19° werknemers die tewerkgesteld worden in een buitenlandse onderneming, die naar België komen om een opleiding te volgen in de Belgische zetel van de groep van ondernemingen waartoe hun onderneming behoort, in het kader van een opleidingsovereenkomst tussen de zetels van die groep.

In het eerste lid, 5° wordt verstaan onder postdoctoraal onderzoeker: de personen met minimum kwalificatie niveau 8, die in het kader van internationale mobiliteit een fundamenteel wetenschappelijk onderzoek in een gastuniversiteit of een erkende onderzoeksinstelling tot een goed einde brengt om de wetenschappelijke kennis die hij heeft opgedaan in het kader van het doctoraat te valoriseren.

**Art. 18.** § 1. Onder voorbehoud van de toepassing van artikel 16, 17 en 19, wordt de toelating tot arbeid van bepaalde duur alleen uitgereikt aan de in België gevestigde werkgever als het niet mogelijk is binnen een redelijke termijn onder de werknemers op de arbeidsmarkt een werknemer te vinden die, al of niet door een nog te volgen beroepsopleiding of individuele beroepsopleiding, geschikt is om de arbeidsplaats in kwestie op een bevredigende wijze en binnen een billijke termijn te bekleden.

Op straffe van onontvankelijkheid wordt de aanvraag op grond van het eerste lid gestaafd door bijzondere economische of sociale redenen.

§ 2. De voorwaarden vermeld in de eerste paragraaf, worden vermoed vervuld te zijn voor functies waarvoor de minister vaststelt dat er een structureel tekort is.

In toepassing van het eerste lid, stelt de minister tweemaal, na raadpleging van de Adviescommissie voor Economische Migratie, een lijst op met middengeschoolde functies waarvoor er, voor de toepassing van dit besluit, een structureel tekort aan arbeidskrachten is.

De minister deelt de lijst mee aan de Vlaamse Regering.

In het tweede lid wordt verstaan onder middengeschoolde functies: functies waarvoor kwalificaties van niveau 3 of 4 vereist zijn op basis van ervaring of opleiding.

#### HOOFDSTUK 7. — *Toelatingen tot arbeid voor onbepaalde duur*

**Art. 19.** Onverminderd gunstiger bepalingen in internationale akkoorden, worden de volgende personen toegelaten tot arbeid voor onbepaalde duur:

1° de buitenlandse onderdanen die beschikken over een wettig verblijf in België en die bewijzen dat ze vier jaar arbeid hebben verricht gedurende vijf jaar onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag;

2° de buitenlandse onderdanen die het statuut van langdurig ingezeten onderdanen in een andere lidstaat van de Europese Unie hebben verkregen krachtens wetgeving of reglementering ter omzetting van richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezeten onderdanen van derde landen, die beschikken over een wettig verblijf in België en die bewijzen dat ze twaalf maanden arbeid hebben verricht gedurende maximaal achttien maanden onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag.

Voor de toepassing van het eerste lid worden met arbeidsperioden gelijkgesteld de perioden van algehele arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte, beroepsziekte of arbeidsongeval, die zich voordeden op een moment dat de betrokkene op regelmatige wijze tewerkgesteld was door een in België gevestigde werkgever.

De volgende perioden van arbeid komen niet in aanmerking voor de toepassing van het eerste lid:

1° de perioden die gedekt zijn door toelatingen tot arbeid die toegekend zijn voor prestaties buiten de arbeidsovereenkomst;

2° de perioden die gedekt zijn door toelatingen tot arbeid voor werknemers die door een arbeidsovereenkomst verbonden blijven met een in het buitenland gevestigde werkgever;

3° de perioden die verricht zijn met toepassing van de normen voor de tewerkstelling van buitenlandse werknemers in het kader van de specifieke verblijfsituatie van de betrokken personen.

#### HOOFDSTUK 8. — *Bijzondere categorieën van werknemers*

##### *Afdeling 1. — De Europese blauwe kaart*

**Art. 20.** Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van 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.

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

**Art. 21.** De toelating tot arbeid in het kader van de Europese blauwe kaart wordt toegekend als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

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

2° de bezoldiging van de buitenlandse werknemer bedraagt minstens 120% van het gemiddeld bruto jaarloon;

3° de werknemer toont hogere beroepskwalificaties aan aan de hand van een diploma van het hoger onderwijs.

*Afdeling 2. — De seizoenarbeiders*

**Art. 22.** Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van 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.

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

**Art. 23.** Onverminderd artikel 18 wordt een toelating tot arbeid voor seizoenarbeiders toegekend als de seizoenarbeider gebonden is door een arbeidsovereenkomst met de werkgever voor seizoenafhankelijke activiteiten in de sectoren landbouw, tuinbouw of horeca, voor maximaal vijf maanden per periode van twaalf maanden.

**Art. 24.** De toelating tot arbeid, vermeld in artikel 23, wordt toegekend voor maximum vijf maanden.

*Afdeling 3. — De binnen de onderneming overgeplaatste personen*

**Art. 25.** Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2014/66/EU 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.

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

**Art. 26.** De toelating tot arbeid in het kader van de vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon wordt toegekend als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

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

2° de overgeplaatste werknemer is onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de overplaatsing ten minste drie ononderbroken maanden in dienst bij die onderneming of groep van ondernemingen als leidinggevende, specialist of als stagiair-werknemer;

3° de overgeplaatste werknemer toont minimum kwalificaties niveau 5 aan, aan de hand van een diploma van hoger onderwijs voor de leidinggevende-ICT en de specialist-ICT, en minimum kwalificaties niveau 6 aan de hand van een universitair diploma, voor de stagiair-werknemer-ICT;

4° de bezoldiging van de overgeplaatste werknemer is tijdens de gehele overplaatsing binnen een onderneming niet minder gunstig dan die van vergelijkbare functies overeenkomstig toepasselijke wetten of collectieve overeenkomsten of praktijken, conform artikel 79.

**Art. 27.** § 1. De toelating tot arbeid voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon wordt uitgereikt voor de duur van de overplaatsing, met een maximumduur van drie jaar voor leidinggevende-ICT en specialist-ICT en een maximumduur van één jaar voor stagiair-werknemer-ICT.

De periode, vermeld in het eerste lid, kan eventuele periodes van mobiliteit naar andere Europese lidstaten omvatten.

§ 2. Wanneer de maximumduur van de overplaatsing binnen een onderneming, zoals voorzien in § 1, werd bereikt, kan een nieuwe aanvraag voor een overplaatsing van eenzelfde werknemer pas ingediend worden na verloop van een periode van drie maanden.

**Art. 28.** De toelating tot arbeid in het kader van de vergunning voor langetermijnmobiliteit van een binnen een onderneming overgeplaatste persoon wordt toegekend als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de overgeplaatste werknemer is gedurende de hele procedure houder van een geldige, door de eerste lidstaat afgegeven vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon;

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

3° de bezoldiging van de overgeplaatste werknemer is tijdens de gehele overplaatsing binnen een onderneming niet minder gunstig dan die van vergelijkbare functies overeenkomstig toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of praktijken, conform artikel 79.

*Afdeling 4. — Onderzoekers*

**Art. 29.** Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van 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.

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

**Art. 30.** § 1. Een erkende onderzoeksinstelling kan een gastovereenkomst met een onderzoeker afsluiten, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

1° het onderzoeksproject waarin de onderzoeker wordt tewerkgesteld, is goedgekeurd door de bevoegde organen van de onderzoeksinstelling, na onderzoek van het voorwerp van het onderzoek, de duurtijd ervan en, zo nodig, de beschikbaarheid van de vereiste financiële middelen;

2° de kwalificaties van de onderzoeker zijn op basis van zijn diploma's en met het oog op het te verrichten onderzoek onderzocht door de bevoegde organen van de onderzoeksinstelling;

3° als een subsidie toegekend wordt, is die subsidie gelijk aan de subsidie die toegekend wordt aan een nationale onderdaan.

§ 2. De gastovereenkomst wordt opgemaakt conform het model dat de bevoegde overheid ter beschikking stelt. De gastovereenkomst vermeldt:

1° de persoonlijke gegevens van de onderzoeksinstelling;

2° de persoonlijke gegevens van de onderzoeker;

3° de gegevens en de details over het onderzoeksproject en de tewerkstelling van de onderzoeker in het Vlaamse Gewest;



4° informatie over de voorgenomen mobiliteit in een of meerdere tweede lidstaten, indien die mobiliteit op het moment van de aanvraag bekend is;

5° de verklaring van de onderzoeksinstelling dat zij de onderzoeker ontvangt met het oog op de voltooiing van het onderzoek;

6° de verklaring van de onderzoeker dat hij tracht de onderzoeksactiviteit volledig uit te voeren.

De gastovereenkomst neemt van rechtswege een einde als de onderzoeker niet tot het grondgebied wordt toegelaten of als de juridische band met de onderzoeksinstelling wordt beëindigd.

**Art. 31.** De toelating tot arbeid in het kader van de vergunning voor onderzoekers wordt toegekend als de onderzoeker met de erkende onderzoeksinstelling, die in het Vlaamse Gewest ligt, verbonden is door een geldige gastovereenkomst als vermeld in artikel 30.

**Art. 32.** De toelating tot arbeid in het kader van de vergunning voor langetermijnmobiliteit voor onderzoekers wordt toegekend als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de onderzoeker is gedurende de hele procedure houder van een geldige, door de eerste lidstaat afgegeven vergunning voor onderzoeker;

2° de onderzoeker is met de erkende onderzoeksinstelling, die in het Vlaamse Gewest ligt, verbonden door een geldige gastovereenkomst als vermeld in artikel 30, om er een deel uit te voeren van het onderzoeksproject op basis waarvan de vergunning voor onderzoeker is afgegeven door de eerste lidstaat.

**Art. 33.** De toelating tot arbeid die is toegekend met toepassing van artikel 31 of 32:

1° wordt beperkt tot de duur van het onderzoeksproject die wordt vastgelegd in de gastovereenkomst tussen de onderzoeker en de erkende onderzoeksinstelling;

2° omvat de activiteiten die de onderzoeker in het kader van het onderzoeksproject uitvoert als gastprofessor in een universiteit of in een inrichting van hoger onderwijs.

#### *Afdeling 5. — Stagiairs*

**Art. 34.** Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van 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.

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

**Art. 35.** De toelating tot arbeid in het kader van de vergunning voor stagiair wordt toegekend als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de stagiair is verbonden met de werkgever door een stageovereenkomst met een maximumduur van zes maanden;

2° de stagiair toont hogere beroepskwalificaties aan aan de hand van een diploma van hoger onderwijs, verkregen in de twee jaar voor de aanvraag, of toont aan dat hij een opleiding volgt die leidt tot dat diploma;

3° de stage bevindt zich op het kwalificatieniveau en bestrijkt hetzelfde gebied als het diploma of de studie, vermeld in punt 2°.

**Art. 36.** De toelating tot arbeid, vermeld in artikel 35, wordt toegekend voor een maximumduur van zes maanden, en kan één keer verlengd worden.

#### *Afdeling 6. — Vrijwilligers*

**Art. 37.** Deze afdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van 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.

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

**Art. 38.** De toelating tot arbeid in het kader van de vergunning voor vrijwilliger wordt toegekend als de vrijwilliger verbonden is met de ontvangende organisatie door een goedgekeurd vrijwilligersprogramma in het kader van Europees vrijwilligerswerk, voor een maximumduur van twaalf maanden.

**Art. 39.** De toelating tot arbeid, vermeld in artikel 38, wordt toegekend voor een maximumduur van twaalf maanden.

**HOOFDSTUK 9. — Procedure voor de toelating tot arbeid die deel uitmaakt van een procedure om de gecombineerde vergunning, de Europese blauwe kaart of een andere verblijfstitel te verkrijgen voor werk voor een periode van meer dan negentig dagen**

**Art. 40.** Dit hoofdstuk voorziet in de gedeeltelijke omzetting van 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.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk zijn de bepalingen van hoofdstuk IV van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018 van toepassing.

**Art. 41.** Voor de tewerkstelling van een werknemer, onderdaan van een derde land, vraagt de werkgever een toelating tot arbeid aan bij de bevoegde overheid conform de bepalingen van dit hoofdstuk. De werkgever treedt daarbij op als vertegenwoordiger van de werknemer. Door de arbeidsovereenkomst te ondertekenen, wijst de werknemer de werkgever aan als zijn vertegenwoordiger.

De aanvraag wordt ingediend met een formulier waarvoor de bevoegde overheid een model ter beschikking stelt. Dat aanvraagformulier vermeldt:

1° de persoonlijke gegevens en het e-mailadres van de werkgever of zijn mandataris en van de diplomatieke of consulaire post die bevoegd is voor het verblijfsadres van de onderdaan van een derde land als die in het buitenland verblijft op het ogenblik waarop de werkgever de aanvraag indient;

2° de persoonlijke gegevens van de werknemer;

3° de gegevens en de details over de tewerkstelling van de werknemer in het Vlaamse Gewest.

De werkgever vult de aanvraag naar behoren in, en ondertekent het gedateerde formulier.

**Art. 42.** De aanvraag door tussenkomst van de werkgever wordt ingediend door een natuurlijke persoon die daarvoor over de vereiste rechtsbekwaamheid beschikt. Dat kan de werkgever zelf zijn, of een natuurlijke persoon die op regelmatige wijze in België verblijft en die in naam en voor rekening van de werkgever handelt. Als de werkgever in het buitenland gevestigd is, kan alleen de natuurlijke persoon voor hem optreden.

**Art. 43.** De werkgever of, in voorkomend geval, de werknemer, voegt de documenten, vermeld in artikel 61/25-2, § 1, tweede lid, van de wet van 15 december 1980, bij het formulier, vermeld in artikel 41.

**Art. 44.** De werkgever voegt de volgende documenten bij het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van zijn identiteitsbewijs of dat van zijn volmachtouder;

2° in geval van detachering, een kopie van het document, afgegeven door de buitenlandse instelling, dat verklaart dat de socialezekerheidswetgeving van dat land van toepassing blijft tijdens de tewerkstelling op het Belgische grondgebied, of, als een internationale overeenkomst daarover ontbreekt, een verklaring van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid dat de voorwaarden om onderworpen te zijn aan het Belgische stelsel voor werknemers, niet vervuld zijn;

3° als de aanvraag 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.

Bij een hernieuwing worden de volgende stukken bij het formulier, vermeld in artikel 41, gevoegd:

1° een fotokopie van de loonfiches of loonafrekeningen voor de volledige periode van de toelating tot arbeid die verstrijkt, of een fotokopie van de individuele rekening na een volledig kalenderjaar waarin de betrokkene heeft gewerkt;

2° het bewijs van inschrijving in het Limosakadaster als de aanvraag gaat over een detachering binnen het toepassingsgebied van titel IV, hoofdstuk 8, van de programmawet (I) van 27 december 2006.

**Art. 45.** Voor hooggeschoold personeel of personen die een leidinggevende functie bekleden als vermeld in artikel 17, eerste lid, 1° en 2°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de arbeidsovereenkomst, vermeld in titel I en III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedagtekend en ondertekend door beide partijen, of, in geval van detachering, een fotokopie van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever die in het buitenland is gevestigd, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan;

2° in geval van detachering een attest, ondertekend door de werkgever, waarin hij de duur van de detachering bepaalt, alsook de arbeids- en loonvoorwaarden tijdens de duur van de detachering;

3° voor hooggeschoold personeel een fotokopie van de diploma's van het hoger onderwijs die de werknemer heeft behaald, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan.

**Art. 46.** Voor werknemers als vermeld in artikel 17, eerste lid, 3°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de arbeidsovereenkomst, vermeld in titel I en III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedagtekend en ondertekend door beide partijen;

2° een fotokopie van de diploma's van het hoger onderwijs die de werknemer heeft behaald, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan.

**Art. 47.** Voor navorsers of gasthoogleraren als vermeld in artikel 17, eerste lid, 4°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van het universitaire diploma van de betrokkene, namelijk het bewijs dat hij houder is van een doctoraat op proefschrift of van een academische titel die als gelijkwaardig wordt beoordeeld, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan;

2° het programma van het wetenschappelijk onderzoek, met vermelding van de begin- en einddatum, de bezoldiging of subsidie;

3° voor een gesubsidieerde navorser het bewijs van de toekenning van de subsidie;

4° voor de gasthoogleraar het bewijs van aanstelling.

**Art. 48.** Voor de postdoctorale onderdanen van een derde land, vermeld in artikel 17, eerste lid, 5°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° het bewijs dat de postdoctorandus houder is van een doctorsgraad of over uitzonderlijke wetenschappelijke kwaliteiten beschikt die geattesteerd zijn door de gastuniversiteit;

2° het bewijs dat de postdoctorandus een tegemoetkoming voor wetenschappelijk onderzoek krijgt, met vermelding van het bedrag van de tegemoetkoming;

3° het bewijs dat de postdoctorandus fundamenteel wetenschappelijk onderzoek volbrengt in de gastuniversiteit of de erkende onderzoeksinstituten, met vermelding van de duur van het onderzoek.

**Art. 49.** Voor de onderzoekers die in aanmerking komen voor een vergunning voor onderzoekers, vermeld in artikel 17, eerste lid, 6°, voegt de werkgever aan het formulier, vermeld in artikel 41, een fotokopie toe van de gastovereenkomst tussen de onderzoeker en de erkende onderzoeksinstituten, gedagtekend en ondertekend door beide partijen.

Voor de onderzoekers die in aanmerking komen voor een vergunning voor langetermijnmobiliteit voor onderzoekers, vermeld in artikel 17, eerste lid, 6°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de vergunning voor onderzoekers, afgegeven door de eerste lidstaat, die geldig is gedurende de hele procedure;

2° een fotokopie van de gastovereenkomst tussen de onderzoeker en de erkende onderzoeksinstituten die in het Vlaamse Gewest ligt, gedagtekend en ondertekend door beide partijen.

**Art. 50.** Voor de binnen de onderneming overgeplaatste leidinggevende-ICT of specialist-ICT die in aanmerking komt voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, vermeld in artikel 17, eerste lid, 7°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn in het buitenland gevestigde werkgever, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan;

2° een opdrachtbrief, ondertekend door de werkgever, waarin hij de duur van de detachering bepaalt, de functiebeschrijving, de arbeids- en loonvoorwaarden tijdens de duur van de detachering, en de gegevens van de entiteit gelegen in een derde land waar de werknemer na de beëindiging van de overplaatsing kan worden overgeplaatst;

3° een fotokopie van de diploma's van het hoger onderwijs die de betrokkene heeft behaald, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan;

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

Voor de binnen de onderneming overgeplaatste stagiair-werknemer-ICT die in aanmerking komt voor een vergunning voor een binnen een onderneming overgeplaatste persoon, vermeld in artikel 17, eerste lid, 7°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn in het buitenland gevestigde werkgever, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan;

2° een fotokopie van de stageovereenkomst, ondertekend door de werkgever, waarin hij de duur van de detachering bepaalt, het opleidingsprogramma, de arbeids- en loonvoorwaarden tijdens de duur van de detachering, en de gegevens van de entiteit gelegen in een derde land waar de werknemer na de beëindiging van de overplaatsing kan worden overgeplaatst;

3° een fotokopie van de diploma's van universitair onderwijs die de betrokkene heeft behaald, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan;

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

Voor de binnen de onderneming overgeplaatste leidinggevende-ICT, specialist-ICT of stagiair-werknemer-ICT die in aanmerking komt voor een vergunning voor langetermijnmobiliteit, vermeld in artikel 17, eerste lid, 7°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de vergunning voor de binnen een onderneming overgeplaatste persoon, afgegeven door de eerste lidstaat, die geldig is gedurende de procedure;

2° een opdrachtbrief, ondertekend door de werkgever, waarin hij de duur van de detachering bepaalt, de functiebeschrijving, de arbeids- en loonvoorwaarden tijdens de duur van de detachering, en de gegevens van de entiteit gelegen in een derde land waar de werknemer na de beëindiging van de overplaatsing kan worden overgeplaatst;

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

**Art. 51.** Voor stagiairs als vermeld in artikel 17, eerste lid, 8°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de stageovereenkomst, gedagtekend en ondertekend door beide partijen;

2° een fotokopie van het diploma of de behaalde studieresultaten van de studie in het verlengde waarvan de stage plaatsvindt, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan.

De stageovereenkomst vermeld in het eerste lid, 1°, bevat een beschrijving van het stageprogramma, met inbegrip van het opleidingsprogramma, de duur van de stage, de voorwaarden voor de plaatsing en het toezicht, de stage-uren, de rechtsbetrekking tussen de werkgever en de stagiair en de verbintenis, ondertekend door de stagiair, om tijdens de stageperiode geen andere betrekking in België te bekleden dan die waarvoor de toelating wordt verleend.

**Art. 52.** Voor de houders van een universitair diploma die een verplichte stage verrichten met het oog op het behalen van een vervolgdiplooma, vermeld in artikel 17, eerste lid, 9°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van het universitaire diploma van de betrokkenen, dat hen toelaat de vervolgopleiding te starten, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan;

2° het vervolprogramma dat is afgesloten met de bevoegde instelling, met vermelding van de begin- en einddatum, en de arbeids- en loonvoorwaarden.

**Art. 53.** Voor de stagiairs, vermeld in artikel 17, eerste lid, 10°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de stageovereenkomst, gedagtekend en ondertekend door beide partijen, met vermelding van de duur van de stage en de hoogte van de vergoeding;

2° bij een stagiair die tewerkgesteld wordt in het kader van een programma dat goedgekeurd is door een internationale instelling van publiek recht die in België gevestigd is en waarvan het statuut geregeld wordt door een in werking getreden verdrag, het bewijs van goedkeuring van het programma door de internationale instelling;

3° bij een wederkerig uitwisselingsprogramma, het bewijs van de wederkerigheid.

**Art. 54.** Voor werknemers als vermeld in artikel 17, eerste lid, 11°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de arbeidsovereenkomst, vermeld in titel I en III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedagtekend en ondertekend door beide partijen;

2° een afschrift van het internationale akkoord ter uitvoering waarvan de tewerkstelling plaatsvindt;

3° het bewijs dat het internationale akkoord ter uitvoering waarvan de tewerkstelling plaatsvindt, bekrachtigd is door een gewestelijke overheid of gemeenschapsoverheid in het kader van haar respectieve bevoegdheden.

**Art. 55.** Voor beroepssporters, scheidsrechters of trainers als vermeld in artikel 17, eerste lid, 12°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de arbeidsovereenkomst van betaalde sportbeoefenaar, vermeld in artikel 2 tot en met 9 van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, gedagtekend en ondertekend door beide partijen;

2° voor trainers die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van betaalde sportbeoefenaar, een fotokopie van de arbeidsovereenkomst, vermeld in titel I en III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedagtekend en ondertekend door beide partijen.

**Art. 56.** Voor schouwspelartiesten als vermeld in artikel 17, eerste lid, 13°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de naar behoren ingevulde arbeidsovereenkomst voor schouwspelartiest, gedagtekend en ondertekend door beide partijen;

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

De arbeidsovereenkomst vermeld in het eerste lid, 1°, bevat een beschrijving van de door de artiest te leveren prestaties, de data en plaatsen van optreden waarvoor de artiest werd aangeworven, de gepresteerde uren en hun verdeling per dag en per week, het brutobedrag van het dag-, week- of maandloon en de plaats, betaalwijze en -periode van het loon.

**Art. 57.** Voor de werknemers, vermeld in artikel 17, eerste lid, 14°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° het bewijs dat het gaat om een erkende geloofsgemeenschap binnen een erkende eredienst;

2° het bewijs dat de betrokkene bedienaar van de eredienst is. Het bewijs wordt geleverd met een afschrift van de aanstellingsakte van de FOD Justitie of van een bewijs van aanstelling door de Belgische verantwoordelijke van de erkende eredienst. De duur van de opdracht en de bestaansmiddelen worden vermeld op dat bewijs.

**Art. 58.** Voor de journalisten die in België verblijven en die uitsluitend verbonden zijn aan dagbladen die in het buitenland uitgegeven worden of aan persagentschappen, radio- of televisiestations die in het buitenland gevestigd zijn, vermeld in artikel 17, eerste lid, 15°, voegt de werkgever aan het formulier, vermeld in artikel 41, een afschrift toe van de voorlopige of definitieve perskaart van de journalist, afgegeven door de bevoegde Belgische diensten.

**Art. 59.** Voor gespecialiseerde technici als vermeld in artikel 17, eerste lid, 16°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de leveringsovereenkomst waaruit blijkt dat de installatie die de gespecialiseerde technicus komt monteren, die hij in gang komt zetten of die hij komt herstellen, vervaardigd of geleverd is door zijn werkgever die in het buitenland gevestigd is;

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

3° een fotokopie van de arbeidsovereenkomst tussen de technicus en zijn werkgever die in het buitenland gevestigd is, waarbij een fotokopie gevoegd is van de dienstopdracht of de opdrachtbrief, ondertekend door de werkgever, met een beschrijving van de duur van de detachering, alsook van de arbeids- en loonvoorwaarden voor de duur van de detachering, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan.

**Art. 60.** Voor werknemers als vermeld in artikel 17, eerste lid, 17°, die gedetacheerd worden om een opleiding te volgen gedurende hoogstens zes maanden in de nasleep van een met een Belgische onderneming gesloten verkoopcontract, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever die in het buitenland gevestigd is, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan;

2° een fotokopie van de opleidingsovereenkomst die bij het verkoopcontract gevoegd is, met bepaling van de duur van de opleiding, alsook van de arbeids- en loonvoorwaarden tijdens de opleiding;

3° een fotokopie van het verkoopcontract tussen de Belgische onderneming en de werkgever die in het buitenland gevestigd is.

**Art. 61.** Voor de vrijwilligers als vermeld in artikel 17, eerste lid, 18°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° de vrijwilligersovereenkomst tussen de vrijwilliger en de ontvangende organisatie, gedagtekend en ondertekend door beide partijen;

2° een attest van het nationaal Agentschap voor de uitvoering van het Europees Vrijwilligersprogramma dat de plaatsing van de vrijwilliger in het kader van een goedgekeurd vrijwilligersprogramma van Europees vrijwilligerswerk bij de ontvangende organisatie bevestigt.

De vrijwilligersovereenkomst vermeld in het eerste lid, 1°, bevat een beschrijving van het vrijwilligersprogramma, de duur van het vrijwilligerswerk en het aantal uren dat de vrijwilliger presteert, de voorwaarden voor de plaatsing en het toezicht, eventueel voorziene opleiding aan de vrijwilliger, de beschikbare middelen en het minimum zakgeld voor de duur van het verblijf, en de verbintenis, ondertekend door de vrijwilliger, om tijdens de periode van verblijf geen andere betrekking in België te bekleden dan die waarvoor de toelating wordt verleend.

**Art. 62.** Voor werknemers die worden gedetacheerd om een opleiding te volgen in een Belgische zetel van de groep waartoe hun onderneming behoort als vermeld in artikel 17, eerste lid, 19°, voegt de werkgever de volgende documenten toe aan het formulier, vermeld in artikel 41:

1° een fotokopie van de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever die in het buitenland gevestigd is, in voorkomend geval met een vertaalde versie ervan;

2° het bewijs dat de Belgische zetel waar de opleiding plaatsvindt, deel uitmaakt van de groep van ondernemingen waartoe de onderneming van de werknemer behoort;

3° een fotokopie van de opleidingsovereenkomst, met vermelding van de duur van de opleiding, alsook van de arbeids- en loonvoorwaarden tijdens de opleiding.

**Art. 63.** Voor alle andere werknemers dan de werknemers, vermeld in artikel 45 tot en met 62, of artikel 65, voegt de werkgever naast de documenten, vermeld in artikel 43 en 44, een fotokopie van de naar behoren ingevulde arbeidsovereenkomst, vermeld in titel I en II of III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedatekend en ondertekend door beide partijen, toe aan het formulier, vermeld in artikel 41.

De arbeidsovereenkomst, vermeld in het eerste lid bevat de persoonlijke gegevens van de werkgever en de werknemer, de duur en de plaats van de tewerkstelling, het werkrooster, het loon, het nummer en de naam van het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert, de functie van de werknemer en de classificatie van de functie.

**Art. 64.** Overeenkomstig artikel 25, § 2, van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018, kan tijdens het onderzoek van de aanvraag aan de onderdaan van een derde land of aan de werkgever worden gevraagd om binnen vijftien dagen aanvullende inlichtingen of documenten voor te leggen.

**Art. 65.** § 1. Voor de tewerkstelling, vermeld in artikel 19, vraagt de werknemer, onderdaan van een derde land, bij de bevoegde overheid een toelating tot arbeid voor onbepaalde duur, conform de bepalingen van dit hoofdstuk.

De aanvraag wordt ingediend met een formulier waarvoor de bevoegde overheid een model ter beschikking stelt. Dat aanvraagformulier vermeldt:

1° de persoonlijke gegevens van de werknemer;

2° de gegevens over de voorgaande perioden van tewerkstelling in België.

De onderdaan van een derde land vult de aanvraag naar behoren in en ondertekent het gedateerde formulier.

§ 2. De werknemer voegt naast de documenten, vermeld in artikel 43, de volgende documenten bij het formulier, vermeld in paragraaf 1:

1° een fotokopie van de loonfiches of loonafrekeningen voor de volledige periode van de recentste toelating tot arbeid;

2° een fotokopie van de lopende arbeidsovereenkomst of, bij het ontbreken daarvan, om het even welk ander document, aan de hand waarvan de onderdaan van een derde land aantoonbaar is dat hij over voldoende bestaansmiddelen beschikt, overeenkomstig artikel 61/25-5, § 1, 2° van de wet van 15 december 1980.

**Art. 66.** De bevoegde overheid beslist binnen tien dagen vanaf de ontvangst van de aanvraag, vermeld in artikel 41 of 65, of de aanvraag volledig is, en brengt de aanvrager op de hoogte van die beslissing.

Een onvolledige aanvraag kan aangevuld worden conform artikel 19, § 2 van het samenwerkingsakkoord van 2 februari 2018.

De werkgever of de werknemer, vermeld in artikel 65, wordt met een aangetekende brief op de hoogte gebracht van de beslissing van onontvankelijkheid.

**Art. 67.** § 1. De beslissing om de toegang tot arbeid te weigeren, wordt door bevoegde overheid met een aangetekende brief betekend aan de werkgever en aan de werknemer die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 9 van de wet van 30 april 1999. De beslissing wordt aan de werknemer betekend op de gekozen woonplaats.

De beslissing vermeldt de mogelijkheid tot beroep, vermeld in artikel 9 van de wet van 30 april 1999, de bevoegde instanties die er kennis van nemen, alsook de te eerbiedigen vormvereisten en termijnen.

§ 2. Zolang het beroep bij de minister hangende is, wordt elke aanvraag die na het beroep wordt ingesteld, niet ontvankelijk verklaard in de volgende gevallen:

1° het gaat om een arbeidsbetrekking voor dezelfde werknemer en het beroep dat bij de minister hangende is, betreft een aanvraag die ingediend is conform artikel 41 of artikel 69;

2° het gaat om een aanvraag die is ingediend door dezelfde werknemer en het beroep dat bij de minister hangende is, betreft een aanvraag die ingediend is conform artikel 65.

§ 3. De beslissing van de minister in beroep om de toegang tot arbeid te weigeren, wordt door bevoegde overheid met een aangetekende brief betekend aan de beroepsindieners.

De beslissing vermeldt de mogelijkheid van beroep, de bevoegde instanties die er kennis van nemen, alsook de te eerbiedigen vormvereisten en termijnen.

**Art. 68.** De werkgever dient de aanvraag van hernieuwing of wijziging van de toelating tot arbeid conform de bepalingen van hoofdstuk 3, in bij de bevoegde overheid, conform artikel 41 tot en met 44, en, naargelang het geval, artikel 45 tot en met 63.

In afwijking van het eerste lid worden de documenten, vermeld in artikel 45 tot en met 63, die ongewijzigd zijn gebleven sinds ze bezorgd zijn aan de bevoegde overheid, niet bij de aanvraag van hernieuwing gevoegd.

HOOFDSTUK 10. — *Procedure voor de toelating tot arbeid die leidt tot de afgifte van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart*

**Art. 69.** De werkgever vraagt voor de tewerkstelling van een werknemer, onderdaan van een derde land, een toelating tot arbeid aan bij de bevoegde overheid conform de bepalingen van dit hoofdstuk.

De aanvraag wordt ingediend met een formulier waarvoor de bevoegde overheid een model ter beschikking stelt. Dat aanvraagformulier vermeldt:

1° de persoonlijke gegevens en het e-mailadres van de werkgever of zijn mandataris;

2° de persoonlijke gegevens van de werknemer;

3° de gegevens en de details over de tewerkstelling van de werknemer in het Vlaamse Gewest.

De werkgever vult de aanvraag naar behoren in, en ondertekent het gedateerde formulier.

**Art. 70.** De aanvraag door de werkgever wordt ingediend door een natuurlijke persoon die daarvoor beschikt over de vereiste rechtsbekwaamheid. Dat kan de werkgever zelf zijn, of een natuurlijke persoon die op regelmatige wijze in België verblijft en die in naam en voor rekening van de werkgever handelt. Als de werkgever in het buitenland gevestigd is, kan alleen de natuurlijke persoon voor hem optreden.

**Art. 71.** De werkgever voegt de documenten, vermeld in artikel 44, en, al naargelang het geval, de documenten bepaald in artikel 45, 47, 48, 52 tot en met 60, 62 en 63, toe aan het formulier, vermeld in artikel 69.

**Art. 72.** § 1. De bevoegde overheid beslist binnen tien dagen vanaf de dag van de ontvangst van de aanvraag, vermeld in artikel 69, of de aanvraag volledig is, en brengt de aanvrager op de hoogte van haar beslissing.

§ 2. Als de aanvrager niet alle documenten voorlegt die vereist zijn om de aanvraag te staven, of als ze onvolledig zijn, deelt de bevoegde overheid hem schriftelijk mee welke aanvullende inlichtingen of documenten hij moet voorleggen. Ze doet dat binnen vijftien dagen na de betekening van de brief waarin die documenten gevraagd worden.

§ 3. Als de aanvullende documenten of inlichtingen niet binnen de termijn, vermeld in paragraaf 2, geleverd werden, verklaart de bevoegde overheid de aanvraag onontvankelijk.

De werkgever wordt met een aangetekende brief op de hoogte gebracht van de beslissing van onontvankelijkheid.

**Art. 73.** § 1. De beslissing over de aanvraag van een toelating tot arbeid wordt genomen uiterlijk honderdtwintig dagen na de kennisgeving van het feit dat de aanvraag volledig is.

Indien er na het verstrijken van de termijn bedoeld in het eerste lid geen enkele beslissing werd genomen, wordt de toelatingen tot arbeid beschouwd te zijn toegekend.

§ 2. Als de aanvraag een toelating tot arbeid als seizoenarbeider betreft, wordt de beslissing over de aanvraag van een toelating tot arbeid genomen uiterlijk negentig dagen na de kennisgeving van het feit dat de aanvraag volledig is.

Als de aanvraag een toelating tot arbeid als seizoenarbeider betreft en de onderdaan van een derde land in de loop van de voorafgaande vijf jaar ten minste eenmaal als seizoenarbeider op het Belgische grondgebied is toegelaten en tijdens elk van zijn verblijven de voorwaarden die gelden voor seizoenarbeiders heeft nageleefd, wordt de beslissing over de aanvraag genomen uiterlijk zestig dagen na de kennisgeving van het feit dat de aanvraag volledig is.

Als de aanvraag een toelating tot arbeid als seizoenarbeider betreft, wordt de beslissing over een aanvraag van vernieuwing of verlenging genomen uiterlijk dertig dagen na de kennisgeving van het feit dat de aanvraag volledig is.

**Art. 74.** § 1. De beslissing om de toegang tot arbeid te weigeren, wordt door bevoegde overheid met een aangetekende brief betekend aan de werkgever en aan de werknemer die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 9 van de wet van 30 april 1999. De beslissing wordt aan de werknemer betekend op de gekozen woonplaats.

De beslissing vermeldt de mogelijkheid tot beroep, vermeld in artikel 9 van de wet van 30 april 1999, de bevoegde instanties die er kennis van nemen, alsook de te eerbiedigen vormvereisten en termijnen.

§ 2. Zolang het beroep bij de minister hangende is, wordt elke aanvraag die na het beroep wordt ingesteld, niet ontvankelijk verklaard wanneer het gaat om een arbeidsbetrekking voor dezelfde werknemer en het beroep dat bij de minister hangende is, een aanvraag betreft die ingediend is conform artikel 41 of artikel 69.

§ 3. De beslissing van de minister in beroep om de toegang tot arbeid te weigeren, wordt door bevoegde overheid met een aangetekende brief betekend aan de beroepsindieners.

De beslissing vermeldt de mogelijkheid van beroep, de bevoegde instanties die er kennis van nemen, alsook de te eerbiedigen vormvereisten en termijnen.

**Art. 75.** De onderdaan van een derde land die toegelaten is tot arbeid voor een periode van maximum negentig dagen, en die de duur van zijn verblijf met het oog op werk wil verlengen, waarbij de totale periode de negentig dagen overschrijdt, dient een aanvraag in conform de procedure vermeld in hoofdstuk 9.

#### HOOFDSTUK 11. — *Bepalingen over de bezoldiging van buitenlandse arbeidskrachten*

**Art. 76.** § 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.

Voor de toepassing van afdeling 2 van hoofdstuk 8 van dit besluit, worden verschillende contracten in aanmerking genomen bij de berekening van de inkomsten vermeld in het eerste lid.

Bij de berekening van de bezoldigingsbedragen vermeld in artikel 17, eerste lid, 1°, 2°, 4°, 12°, voor wat de trainers betreft, en 13°, worden verschillende contracten voor deeltijdse prestaties in aanmerking genomen, voor zover elk contract voldoet aan de bezoldiging vermeld in het eerste lid.

In afwijking van het vorige lid, wordt met toepassing van artikel 17, eerste lid, 4°, de toelating tot arbeid aan gasthoogleraren toegekend voor deeltijdse prestaties, als het betaalde loon lager is dan het gemiddeld gewaarborgde maandelijks minimuminkomen dat door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 beoogd wordt, indien de betrokkene aantoonbaar voldoende bestaansmiddelen te beschikken.

§ 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.

**Art. 77.** De bezoldigingsbedragen, vermeld in dit besluit, vormen de tegenprestatie van uitgevoerde arbeidsprestaties en zijn met zekerheid bekend bij de aanvang van de tewerkstelling van de werknemers in België.

De toeslagen die rechtstreeks verbonden zijn aan de detachering van de werknemer, worden beschouwd als een deel van de loonvoorwaarden, als die niet uitgekeerd worden als vergoeding van onkosten die daadwerkelijk gemaakt zijn in verband met de detachering, zoals reiskosten, verblijfskosten en kosten voor voeding.

**Art. 78.** De bezoldigingsbedragen, vermeld in artikel 17, eerste lid, 12° en 13°, 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 nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermenigvuldigd met de nieuwe index en gedeeld door de aanvangsindex. Het resultaat wordt afgerond op de euro.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

1° index van de conventionele lonen voor bedienden: de index die wordt vastgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op basis van de berekening van het gemiddelde van de wedde van de volwassen bedienden van de privésector, zoals vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst;

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

3° nieuwe index: 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. 79.** In toepassing van artikel 16, § 1, eerste lid, 5°, artikel 26, 4° en artikel 28, 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 verloond wordt dan vergelijkbare functies, wordt rekening gehouden met alle voorgelegde elementen van het individuele geval.

#### HOOFDSTUK 12. — *Bepalingen inzake gegevensverwerking*

**Art. 80.** § 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 van 27 april 2016 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.

De persoonsgegevens worden beveiligd volgens de dataclassificatie en beveiligingsrichtlijnen van het stuurorgaan, uitgevaardigd op grond van artikel 3, tweede lid, 3° van het decreet van 23 december 2016 houdende de oprichting van het stuurorgaan Vlaams Informatie- en ICT-beleid.

**Art. 81.** De persoonsgegevens die opgevraagd worden in toepassing van dit besluit worden slechts zo lang bewaard als nodig voor het uitreiken van de arbeidsvergunning, de arbeidskaart en de eventuele hernieuwing van de toelating tot arbeid.

#### HOOFDSTUK 13. — *Wijzigingsbepaling*

**Art. 82.** In het koninklijk besluit van 8 juni 2007 houdende de voorwaarden voor erkenning van de onderzoeksinstellingen die in het kader van onderzoeksprojecten gastovereenkomsten met onderzoekers uit niet-EU-landen willen afsluiten en tot vaststelling van de voorwaarden waaronder dergelijke gastovereenkomsten kunnen worden afgesloten wordt titel III, die bestaat uit artikel 9 tot en met 11, opgeheven.

#### HOOFDSTUK 14. — *Slotbepalingen*

**Art. 83.** 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 besluit van de Vlaamse Regering van 1 juni 2018, wordt opgeheven.

**Art. 84.** De arbeidsvergunningen, arbeidskaarten en toelatingen tot arbeid die toegekend zijn met toepassing van de bepalingen die van kracht zijn vóór de inwerkingtreding van dit besluit, blijven geldig totdat ze verstrijken.

De aanvragen van arbeidsvergunning, arbeidskaart of toelating tot arbeid die worden ingediend vóór de inwerkingtreding van dit besluit, blijven onderworpen aan de bepalingen die van kracht zijn vóór die datum, tenzij die bepalingen minder gunstig zijn voor betrokkene.

**Art. 85.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2019, met uitzondering van hoofdstuk 8 en artikel 82, die in werking treden op de dag van de inwerkingtreding van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018.

Artikel 83 van dit besluit treedt in werking op 1 januari 2019, met uitzondering van volgende bepalingen van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, die van toepassing blijven tot de dag van de 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° afdeling *1bis* van hoofdstuk IV.

In afwijking van artikel 3 van dit besluit worden aanvragen ingediend op grond van het tweede lid, 2° en 3°, tot de dag van de inwerkingtreding van het uitvoerend samenwerkingsakkoord van 6 december 2018, behandeld overeenkomstig artikel 2 van dit besluit.

In toepassing van het tweede lid, 3° levert de bevoegde overheid een voorlopige arbeidsvergunning af aan de werkgever.

**Art. 86.** De Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 7 december 2018.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
G. BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport,  
Ph. MUYTERS

## TRADUCTION

## AUTORITE FLAMANDE

[C – 2018/15432]

**7 DECEMBRE 2018. — Arrêté du Gouvernement flamand portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers**

## LE GOUVERNEMENT FLAMAND,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, article 20, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993 ;

Vu la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers, article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa trois, article 4, § 2, alinéa deux, article 4, § 3, article 7, alinéa premier, article 8, § 1<sup>er</sup> et § 2, article 10, alinéa quatre, et article 19, alinéa trois ;

Vu le décret du 23 mars 2018 approuvant l'accord de coopération entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone en ce qui concerne la coordination entre la politique d'admission au travail et la politique en matière de permis de séjour et en ce qui concerne les normes relatives à l'occupation et au séjour des travailleurs étrangers ;

Vu l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers ;

Vu l'arrêté royal du 8 juin 2007 contenant les conditions d'agrément des organismes de recherche qui souhaitent conclure, dans le cadre de projets de recherche, des conventions d'accueil avec des chercheurs de pays hors Union européenne, et fixant les conditions auxquelles de telles conventions d'accueil peuvent être conclues ;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances rendu le 29 juin 2018 ;

Vu l'avis du SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) et de la Commission consultative pour la Migration économique, rendu le 31 août 2018 ;

Vu l'avis 64.275/1 du Conseil d'État, rendu le 25 octobre 2018, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa premier, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Vu l'avis 130/2018 de l'Autorité de protection des données, rendu le 28 novembre 2018 ;

Considérant la directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée ;

Considérant 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 ;

Considérant la directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis combiné autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers résidant légalement dans un État membre ;

Considérant 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 ;

Considérant 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 ;

Considérant la directive 2016/801/UE 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 ;

Considérant l'accord de coopération du 2 février 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone en ce qui concerne la coordination entre la politique d'admission au travail et la politique en matière de permis de séjour et en ce qui concerne les normes relatives à l'occupation et au séjour de travailleurs étrangers ;

Considérant l'accord de coopération du 6 décembre 2018 entre l'État 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'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone en ce qui concerne la coordination entre la politique d'admission au travail et la politique en matière de permis de séjour et en ce qui concerne les normes relatives à l'occupation et au séjour de travailleurs étrangers ;

Sur la proposition du Ministre flamand de l'Emploi, de l'Économie, de l'Innovation et des Sports ;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Définitions

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans le présent arrêté, on entend par :

1<sup>o</sup> marché du travail : le marché du travail de la Région flamande, de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que le marché du travail des États membres de l'Espace économique européen ;

2<sup>o</sup> sportifs professionnels : les sportifs recrutés dans les liens d'un contrat de travail de sportif rémunéré conformément aux dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré ;

3<sup>o</sup> autorité compétente : le service de Migration économique du département Environnement et Économie sociale du Ministère flamand du Travail et de l'Économie sociale, visé à l'article 25, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 juin 2005 relatif à l'organisation de l'administration flamande ;

4<sup>o</sup> détacher : 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 flamande, 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 ;

5<sup>o</sup> diplôme d'enseignement supérieur : tous les diplômes, certificats ou autres titres délivrés par un gouvernement, dans lesquels la réussite d'un programme d'enseignement supérieur de niveau postsecondaire est démontrée. Le programme postsecondaire comprend un ensemble de leçons dispensées par un établissement d'enseignement reconnu comme établissement d'enseignement supérieur par l'État dans lequel il est établi, à condition que les études nécessaires à l'obtention du diplôme de l'enseignement supérieur aient duré au moins trois ans, ou aient au moins donné lieu à une qualification de niveau 5 ;



6° organisme de recherche agréé : l'organisme de recherche qui a été agréé conformément au titre II de l'arrêté royal du 8 juin 2007 contenant les conditions d'agrément des organismes de recherche qui souhaitent conclure, dans le cadre de projets de recherche, des conventions d'accueil avec des chercheurs de pays hors Union européenne, et fixant les conditions auxquelles de telles conventions d'accueil peuvent être conclues ;

7° 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 l'organisme de recherche s'engage à accueillir le chercheur en tant qu'invité ;

8° 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 Statistique du SPF Économie, et publié par l'autorité compétente ;

9° groupe d'entreprises : l'ensemble des sociétés liées et/ou associées, telles que visées aux articles 11 et 12 du Code des sociétés ;

10° qualification : qualification d'enseignement et/ou qualification professionnelle telle que visée au chapitre III, section II du décret du 30 avril 2009 relatif à la structure des qualifications, classées du niveau 1 au niveau 8 selon le cadre des certifications conformément au chapitre IV, sections II, II/1 et III du même décret, ou une qualification délivrée à l'issue de l'achèvement avec fruit d'un programme classé selon les niveaux de la « International Standard Classification of Education 2011 » ;

11° personnel dirigeant : un membre des cadres supérieurs chargé de la gestion journalière de l'entreprise et habilité à représenter et à engager l'employeur, et qui en outre dirige l'entreprise et supervise les activités du personnel subalterne ;

12° Ministre : le Ministre flamand qui a la politique de l'emploi dans ses attributions ;

13° chercheurs : les personnes possédant une qualification minimale de niveau 8, qui participent à un programme ou un projet de recherche scientifique et/ou qui exercent des activités pédagogiques en qualité de professeur invité, et qui bénéficient à cet effet d'un encadrement scientifique ;

14° formation : l'instruction permettant l'acquisition de connaissances et d'aptitudes dans le but d'améliorer directement ou indirectement l'adaptabilité du travailleur sur le marché du travail ;

15° organisation : l'organisation visée à l'article 3, alinéa premier, 3°, de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires ;

16° accord de coopération du 2 février 2018 : l'accord de coopération du 2 février 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone en ce qui concerne la coordination entre la politique d'admission au travail et la politique en matière de permis de séjour et en ce qui concerne les normes relatives à l'occupation et au séjour de travailleurs étrangers ;

17° artiste de spectacle : la personne qui exerce la profession visée à l'article 1bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;

18° stage : le programme de formation suivi auprès d'un employeur afin d'acquérir des connaissances, de la pratique et de l'expérience dans le monde professionnel, donnant lieu à l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou faisant office de continuation des études préalables ;

19° accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 : l'accord de coopération du 6 décembre 2018 entre l'État 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'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone en ce qui concerne la coordination entre la politique d'admission au travail et la politique en matière de permis de séjour et en ce qui concerne les normes relatives à l'occupation et au séjour de travailleurs étrangers ;

20° loi du 30 avril 1999 : la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers ;

21° séjour légal : la situation de séjour de l'étranger qui est autorisé ou habilité à séjourner sur le territoire du Royaume pour une période qui ne peut dépasser nonante jours, conformément au titre 1<sup>er</sup>, 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 1<sup>er</sup>, chapitre III, de la loi précitée.

## CHAPITRE 2. — Dispositions générales

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Un permis de travail et une carte de travail sont délivrés pour l'emploi d'un ressortissant d'un pays tiers qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

1° il est admis au travail pour une période maximale de nonante jours ;

2° il est admis au travail pour une durée limitée, sans qu'il n'établisse sa résidence principale sur le territoire belge ;

3° il est admis en tant qu'au pair en vertu du chapitre VI, section 2, 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 du chapitre 10 sont applicables aux demandes d'admission au travail telles que visées à l'alinéa premier.

§ 2. La durée de validité du permis de travail et de la carte de travail correspond à la durée de validité de l'admission au travail.

Le permis de travail et la carte de travail perdent leur validité lorsque l'admission au travail n'est plus valable ou est retirée.

§ 3. En application du paragraphe premier, 1°, une autorisation collective d'occupation peut être délivrée, dans le cas de demandes introduites sur la base de l'article 18, pour un contingent d'au moins quinze travailleurs.

Lors de l'appréciation de la demande visée à l'alinéa premier, l'autorité compétente recueille l'avis de la commission paritaire compétente.

**Art. 3.** Conformément à l'article 16 de l'accord de coopération du 2 février 2018, le permis de travail et la carte de travail sont inclus dans le permis combiné ou dans un autre titre de séjour en vue de l'occupation pour une période de plus de nonante jours, lorsque le ressortissant du pays tiers établit sa résidence principale sur le territoire belge.

Les dispositions du chapitre 9 sont applicables aux demandes d'admission au travail, en application de l'alinéa premier.

**Art. 4.** L'admission au travail à durée déterminée est limitée à l'occupation auprès d'un seul employeur.

Par dérogation à l'alinéa premier :

1° un chercheur peut, dans le cadre d'un projet de recherche, exercer des activités en qualité de professeur invité, conformément à l'article 33, 2° ;

2° en cas de détachement, un travailleur peut exécuter des prestations auprès de différents utilisateurs en Région flamande, pour autant que la convention de détachement mentionne les données relatives à tous les utilisateurs en question ;

3° la carte bleue européenne est valable à l'expiration d'une période de deux ans d'occupation pour chaque employeur, pour autant que l'occupation remplisse les conditions de l'article 21.

**Art. 5.** L'admission au travail à durée indéterminée s'applique à toutes les professions salariées.

Lorsque le ressortissant d'un pays tiers s'est vu accorder une admission au travail à durée indéterminée, aucun permis de travail n'est requis pour l'employeur.

**Art. 6.** La personne admise au travail de plein droit conformément à l'article 16 est exemptée de la demande d'admission au travail.

**Art. 7.** Par dérogation à l'article 4, § 2, de la loi du 30 avril 1999, l'admission au travail à durée déterminée peut, dans les cas suivants, être accordée lorsque le travailleur est arrivé en Belgique avant que l'employeur n'ait obtenu l'admission au travail, et à la condition que l'étranger séjourne légalement sur le territoire belge :

1° pour l'occupation des ressortissants étrangers visés à l'article 17, à l'exception des personnes visées au point 7°, pour ce qui concerne les demandes d'admission au travail dans le cadre du permis pour une personne faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe ;

2° pour l'occupation des ressortissants étrangers ayant obtenu le statut de résident ressortissant de longue durée dans un autre État membre de l'Union européenne en vertu de la législation ou réglementation en transposition de la Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée.

En application de l'alinéa premier, 1°, l'étranger doit, pour les demandes visées à l'article 17, alinéa premier, 8° et 18°, avoir été autorisé ou habilité à séjourner sur le territoire du Royaume pour une période de plus de nonante jours, conformément au titre 1<sup>er</sup>, chapitre III, de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

**Art. 8.** § 1<sup>er</sup>. L'admission au travail à durée déterminée est accordée pour la durée du contrat de travail ou de la mission, avec une durée maximale d'un an.

L'admission au travail visée à l'article 17, alinéa premier, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, et 7°, est, pour ce qui concerne le supérieur TIC et le spécialiste TIC, accordée pour la durée du contrat de travail ou de la mission, avec une durée maximale de trois ans.

§ 2. L'admission au travail à durée déterminée peut être renouvelée afin de poursuivre l'occupation du même travailleur au sein de la même profession, éventuellement auprès du même employeur, conformément aux dispositions du chapitre 3.

Par dérogation à l'alinéa premier, aucun renouvellement n'est accordé lorsque la durée maximale de l'admission, visée aux articles 24, 27, 36 ou 39, a été atteinte.

**Art. 9.** Pendant la durée de l'occupation du travailleur couvert par une admission au travail à durée déterminée :

1° l'employeur prévient l'autorité compétente en cas de rupture du contrat de travail ;

2° une nouvelle admission au travail est demandée en cas de changement d'employeur ainsi qu'en cas de modification significative des conditions de travail ayant des conséquences sur la validité du permis de travail.

Par dérogation à l'alinéa premier, un changement d'employeur à l'expiration d'une période d'occupation de deux ans en vertu d'une carte bleue européenne ne nécessite pas de demande de nouvelle admission au travail, pour autant que l'occupation auprès du nouvel employeur satisfasse aux exigences de l'article 21.

**Art. 10.** L'admission au travail peut être subordonnée à des conditions particulières. Les conditions précitées sont énoncées dans la décision d'octroi de l'admission au travail.

#### CHAPITRE 3. — *Renouvellement et modification de l'admission au travail*

**Art. 11.** La demande de renouvellement ou de changement de l'admission au travail est introduite au plus tard deux mois avant l'expiration de la durée de validité de l'admission en cours.

Par dérogation à l'alinéa premier, la demande de renouvellement de l'admission au travail dans le cadre du travail saisonnier est introduite au plus tard un mois avant l'expiration de la durée de validité de l'admission en cours.

#### CHAPITRE 4. — *Refus, retrait et perte de validité de l'admission au travail*

**Art. 12.** L'admission au travail est refusée lorsque :

1° la demande comprend des données ou des déclarations incomplètes, inexactes, falsifiées ou illicites, ou encore des adaptations apportées de manière illicite ;

2° les conditions d'admission visées à l'article 4, à l'article 4/1 ou à l'article 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 ou réglementaires relatives à l'occupation des travailleurs, en ce compris les conditions de rémunération et autres conditions de travail applicables à l'occupation ;

4° l'occupation est contraire à l'ordre public ou à la sécurité publique, aux lois et règlements ou aux conventions et accords internationaux relatifs à l'engagement de travailleurs étrangers ;

5° l'occupation n'est pas associée à des revenus qui permettent au travailleur de pourvoir à ses besoins ou à ceux de sa famille ;

6° l'entreprise ou l'entité d'accueil a été fondée ou exerce ses activités principalement dans le but de faciliter l'entrée de travailleurs étrangers, ou n'exerce pas d'activités de nature économique ou sociale ;

7° l'employeur a, pendant une période de six mois préalablement à la demande, supprimé un poste complet en vue de créer le poste qu'il souhaite pourvoir par la demande en question ;

8° pendant l'année qui a précédé la demande, une sanction a été prononcée à l'encontre de l'employeur ou de l'entité d'accueil en vertu de l'article 12/1, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 30 avril 1999, de l'article 13/6, § 2, du décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales, ou de l'article 175/1, § 1<sup>er</sup>, de l'article 181, § 1<sup>er</sup>, ou de l'article 181/1, du Code pénal social ;

9° l'employeur est en état de faillite ou d'insolvabilité manifeste, il fait l'objet d'une procédure de déclaration de faillite, ou a demandé ou obtenu une réorganisation judiciaire ;

10° afin d'assurer un recrutement éthique dans les secteurs où il y a pénurie de travailleurs qualifiés dans le pays d'origine.

Le motif de refus visé à l'alinéa premier, 5°, ne s'applique pas aux demandes de personnes telles que visées à l'article 17, alinéa premier, 8° et 18°.

Le motif de refus visé à l'alinéa premier, 7°, ne s'applique pas aux demandes de personnes telles que visées à l'article 17, alinéa premier, 3°, 6° et 7°.

Le motif de refus visé à l'alinéa premier, 10°, s'applique uniquement aux demandes de personnes telles que visées à l'article 17, alinéa premier, 3°.

**Art. 13.** L'admission au travail est retirée lorsque :

1° pour les besoins de la demande, il a été fait usage de pratiques frauduleuses, de déclarations incomplètes, inexactes ou falsifiées, ou que des données ont été obtenues ou des adaptations apportées de manière illicite ;

2° l'entreprise ou l'entité d'accueil a été fondée ou exerce ses activités principalement dans le but de faciliter l'entrée de travailleurs étrangers, ou n'exerce pas d'activités de nature économique ou sociale ;

3° pendant l'année qui a précédé la demande, une sanction a été prononcée à l'encontre de l'employeur ou de l'entité d'accueil en vertu de l'article 12/1, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 30 avril 1999, de l'article 13/6, § 2, du décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales, ou de l'article 175/1, § 1<sup>er</sup>, de l'article 181, § 1<sup>er</sup>, ou de l'article 181/1, du Code pénal social ;

4° l'occupation est contraire à l'ordre public ou à la sécurité publique, aux lois et règlements ou aux conventions et accords internationaux relatifs à l'engagement de travailleurs étrangers ;

5° l'employeur ou l'entité d'accueil ne respecte pas les obligations légales ou réglementaires relatives à l'occupation des travailleurs, en ce compris les conditions de rémunération et autres conditions de travail applicables aux travailleurs ;

6° l'employeur, l'entité d'accueil ou le travailleur ne respecte pas les conditions associées à l'admission au travail ;

7° l'employeur est en état de faillite ou d'insolvabilité manifeste, il fait l'objet d'une procédure de déclaration de faillite, ou a demandé ou obtenu une réorganisation judiciaire.

Le motif de retrait visé à l'alinéa premier, 7°, s'applique uniquement à l'occupation d'un travailleur saisonnier.

**Art. 14.** § 1<sup>er</sup>. L'admission au travail à durée déterminée perd sa validité lorsque son titulaire n'est plus en situation de séjour légal en Belgique.

L'admission au travail de plein droit dans le cadre de la mobilité de courte durée visée à l'article 16, § 1<sup>er</sup>, alinéa premier, 5° et 6°, expire lorsque l'autorité compétente rejette la demande de mobilité de longue durée introduite pour la personne visée à l'article 17, alinéa premier, 6° ou 7°.

§ 2. L'admission au travail à durée déterminée perd sa validité lorsque le ressortissant d'un pays tiers reste absent du pays pendant une période de plus d'un an, sauf lorsque l'absence précitée n'a pas eu pour conséquence la perte de son droit ou de son titre 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.

L'étranger qui est radié d'office par l'administration communale ou dont le titre de séjour est périmé depuis plus de trois mois, est présumé, sauf preuve du contraire, avoir quitté le pays.

#### CHAPITRE 5. — *Recours*

**Art. 15.** En application du chapitre V de la loi du 30 avril 1999, le Ministre peut, dans des cas individuels dignes d'intérêt et pour des raisons économiques ou sociales, accorder les dérogations suivantes :

1° en application de l'article 17, alinéa premier, 1°, considérer comme équivalentes les qualifications prouvées sur la base de l'expérience ou de la formation, qui ne sont pas étayées par un diplôme de l'enseignement supérieur, pour autant que lesdites qualifications atteignent au moins le niveau 5 ;

2° en application de l'article 18, accorder l'admission au travail lorsque le travailleur est arrivé en Belgique avant que l'employeur n'ait obtenu l'admission au travail, et à la condition que l'étranger séjourne légalement sur le territoire belge.

#### CHAPITRE 6. — *Admissions au travail à durée déterminée*

**Art. 16.** § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de dispositions plus favorables dans des accords internationaux, les personnes suivantes sont de plein droit admises au travail, pour autant qu'il ait été satisfait à la déclaration Limosa préalable conformément au titre IV, chapitre 8, section 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés :

1° les représentants de commerce qui possèdent leur résidence principale à l'étranger, qui rendent visite à leurs clients en Belgique, pour compte d'entreprises établies à l'étranger sans succursale en Belgique, à la condition que la durée de leur séjour en Belgique ne soit pas supérieure à trois mois consécutifs ;

2° les personnes venues en Belgique pour procéder, pour le compte d'une entreprise établie à l'étranger, à la réception de marchandises fournies par l'industrie belge, à la condition que la durée de leur séjour en Belgique ne soit pas supérieure à trois mois consécutifs ;

3° les journalistes séjournant à l'étranger qui sont liés à des quotidiens publiés à l'étranger ou à des agences de presse ou des stations de radio ou chaînes de télévision établies à l'étranger, qui viennent en Belgique dans le cadre de l'exécution de leur mission, à la condition que la durée de leur séjour en Belgique ne soit pas supérieure à trois mois consécutifs ;

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

5° le supérieur TIC, le spécialiste TIC ou le travailleur stagiaire TIC qui exerce son droit à la mobilité de courte durée, à la condition que la rémunération ne soit pas moins favorable que la rémunération de fonctions comparables conformément aux lois, conventions collectives ou pratiques applicables, conformément à l'article 79 ;

6° le ressortissant d'un pays tiers qui exerce son droit à la mobilité de courte durée dans le cadre de recherches, à la condition que les revenus liés à l'occupation permettent au travailleur en question de pourvoir à ses besoins et à ceux de sa famille, conformément à l'article 76, § 1<sup>er</sup>, alinéa premier ;

7° les travailleurs qui ne sont pas ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen et qui sont employés par une entreprise établie dans un État membre de l'Espace économique européen ou par la Confédération helvétique, et qui se rendent en Belgique pour y fournir des services, à la condition que :

a) ces travailleurs soient titulaires, dans l'État membre de l'Espace économique européen ou la Confédération helvétique où ils séjournent, d'un droit de séjour ou d'un titre de séjour de plus de trois mois ;

b) ces travailleurs soient légalement employés dans l'État membre dans lequel ils séjournent, et que leur titre de séjour soit valable au moins pour la durée du travail à effectuer en Belgique ;

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

d) ces travailleurs soient titulaires d'un passeport et d'un titre de séjour d'une durée au moins équivalente à la durée des services, afin de garantir leur retour dans leur pays d'origine ou de séjour ;

e) la prestation de services ne consiste pas uniquement en la mise à disposition de main-d'œuvre.

À l'alinéa premier, 5°, il faut entendre par mobilité de courte durée dans le cadre des TIC le droit dont dispose un ressortissant d'un pays tiers qui est en possession d'un titre valable pour une personne faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe, délivré par un autre État membre, de séjourner sur le territoire belge et de travailler dans chaque entité établie en Belgique et faisant partie de l'entreprise ou du même groupe d'entreprises, pendant une durée maximale de 90 jours dans le cadre de chaque période de 180 jours.

À l'alinéa premier, 6°, il faut entendre par mobilité de courte durée dans le cadre de la recherche le droit dont dispose un ressortissant d'un pays tiers qui est en possession d'un titre valable pour un chercheur, délivré par un autre État membre, de séjourner sur le territoire belge afin d'y effectuer une partie de ses recherches pendant une durée maximale de 180 jours dans le cadre de chaque période de 360 jours.

§ 2. Sont admis de plein droit au travail les travailleurs détachés qui ne sont pas soumis à une déclaration Limosa préalable conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés, à la condition que la durée de leur séjour en Belgique ne dépasse pas trois mois consécutifs.

**Art. 17.** Sont admises au travail les personnes suivantes :

1° le personnel hautement qualifié, à la condition que le travailleur étranger apporte la preuve de qualifications professionnelles supérieures au moyen d'un diplôme de l'enseignement supérieur et que la rémunération du travailleur étranger s'élève à au moins 100 % du salaire annuel brut moyen.

La rémunération s'élève à au moins 80 % du salaire annuel brut moyen pour le travailleur lié par un contrat de travail à un employeur établi en Belgique, pour autant que le travailleur :

a) n'ait pas atteint l'âge de trente ans ;

b) ou qu'il soit employé en qualité d'infirmier ;

2° le personnel dirigeant, à la condition que sa rémunération annuelle s'élève à au moins 160 % du salaire annuel brut moyen ;

3° le personnel hautement qualifié qui entre en considération pour la carte bleue européenne, conformément aux conditions énoncées au chapitre 8, section 1<sup>ère</sup>, du présent arrêté ;

4° les chercheurs employés dans une université, un établissement d'enseignement supérieur, un organisme de recherche agréé ou le département de recherche d'une entreprise, à la condition que la rémunération du travailleur étranger s'élève à au moins 100 % du salaire annuel brut moyen.

La rémunération s'élève à au moins 80 % du salaire annuel brut moyen pour le travailleur lié par un contrat de travail à un employeur établi en Belgique, pour autant que le travailleur n'ait pas atteint l'âge de trente ans ;

5° les chercheurs postdoctoraux qui reçoivent une allocation pour la recherche scientifique pour une durée maximale de trois ans ;

6° les chercheurs qui, sur la base d'une convention d'accueil conclue avec un organisme de recherche agréé, entrent en considération pour l'obtention d'un permis pour chercheurs ou d'une autorisation de mobilité de longue durée pour chercheurs, conformément aux conditions énoncées au chapitre 8, section 4, du présent arrêté ;

7° le supérieur TIC, le spécialiste TIC faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe ou le travailleur stagiaire TIC qui entre en considération pour l'obtention d'un permis pour une personne faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe ou d'une autorisation de mobilité de longue durée, conformément aux conditions énoncées au chapitre 8, section 3, du présent arrêté ;

8° les stagiaires étrangers qui entrent en considération pour l'obtention d'un permis pour stagiaires, conformément aux conditions énoncées au chapitre 8, section 5, du présent arrêté ;

9° les titulaires d'un diplôme universitaire qui effectuent un stage obligatoire afin d'obtenir un diplôme complémentaire ;

10° les stagiaires qui sont employés par une autorité belge ou par un organisme international de droit public établi en Belgique et dont le statut est régi par une convention entrée en vigueur, ou qui sont employés dans le cadre d'un programme approuvé par l'organisme en question ;

11° les personnes qui sont employées en exécution d'accords internationaux adoptés par une autorité fédérale, régionale ou communautaire dans le cadre de leurs compétences respectives ;

12° les sportifs professionnels, arbitres et entraîneurs liés par un contrat de travail de sportif rémunéré, à la condition que leur rémunération annuelle ne soit pas inférieure à 81.600 euros, calculée et adaptée conformément à l'article 78 du présent arrêté. Les entraîneurs qui ne sont pas liés par un contrat de travail de sportif rémunéré doivent apporter la preuve d'une rémunération annuelle de 40.800 euros, calculée et adaptée conformément à l'article 78 du présent arrêté ;

13° les artistes du spectacle, à la condition que leur rémunération annuelle ne soit pas inférieure à 34.179 euros, calculée et adaptée conformément à l'article 78 du présent arrêté ;

14° les ministres des cultes reconnus, à la condition que leurs activités portent sur le ministère au sein d'une communauté religieuse locale, reconnue conformément à l'article 2, 79, 115, 151, 187 ou 230 du décret du 7 mai 2004 relatif à l'organisation matérielle et au fonctionnement des cultes reconnus ;

15° les journalistes séjournant en Belgique qui sont liés exclusivement à des quotidiens publiés à l'étranger ou des agences de presse ou des stations de radio et chaînes de télévisions établies à l'étranger ;

16° les techniciens spécialisés qui restent liés par contrat de travail avec un employeur établi à l'étranger et qui viennent en Belgique pour procéder au montage ou à la mise en marche ou à la réparation d'une installation fabriquée ou livrée par eux à l'étranger chez l'employeur en question, pour une période de six mois maximum ;

17° 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 flamande dans le cadre d'un contrat de formation accessoire à un contrat de vente conclu entre cette entreprise flamande et une entreprise étrangère, à la condition que la durée de cette formation n'excède pas six mois ;

18° les volontaires qui entrent en considération pour l'obtention d'un permis pour volontaires, conformément aux conditions énoncées au chapitre 8, section 6, du présent arrêté ;

19° les travailleurs qui sont employés dans une entreprise étrangère, qui viennent en Belgique pour suivre une formation au siège belge du groupe d'entreprises auquel appartient leur entreprise, dans le cadre d'une convention de formation entre les sièges dudit groupe.

À l'alinéa premier, 5°, il faut entendre par chercheur postdoctoral : une personne possédant une qualification minimale de niveau 8, qui mène à bien des recherches scientifiques fondamentales dans le cadre de la mobilité internationale au sein d'une université d'accueil ou d'un organisme de recherche agréé, de façon à valoriser les connaissances scientifiques qu'elle a acquises dans le cadre du doctorat.

**Art. 18.** § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'application des articles 16, 17 et 19, l'admission au travail à durée déterminée n'est délivrée à l'employeur établi en Belgique que lorsqu'il est impossible de trouver dans un délai raisonnable parmi les travailleurs disponibles sur le marché du travail un travailleur qui, grâce à une formation professionnelle ou une formation professionnelle individuelle éventuellement encore à suivre, convient pour occuper le poste en question de manière satisfaisante et dans un délai raisonnable.

Sous peine d'irrecevabilité, la demande introduite en vertu de l'alinéa premier est étayée par un motif particulier d'ordre économique ou social.

§ 2. Les conditions énoncées au paragraphe premier sont réputées avoir été remplies pour les fonctions pour lesquelles le Ministre constate la présence d'un déficit structurel.

En application de l'alinéa premier, le Ministre établit, tous les deux ans et après s'être concerté avec la Commission consultative de la Migration économique, une liste des fonctions moyennement qualifiées pour lesquelles il existe un déficit structurel de main-d'œuvre pour l'application du présent arrêté.

Le Ministre communique la liste au Gouvernement flamand.

À l'alinéa deux, il faut entendre par fonctions moyennement qualifiées : les fonctions requérant des qualifications de niveau 3 ou 4 sur la base de l'expérience ou de la formation.

#### CHAPITRE 7. — Admissions au travail à durée indéterminée

**Art. 19.** Sans préjudice de dispositions plus favorables dans des accords internationaux, les personnes suivantes sont admises au travail pour une durée indéterminée :

1° les ressortissants étrangers qui sont en possession d'un titre de séjour légal en Belgique et qui prouvent qu'ils ont travaillé pendant une période ininterrompue de quatre ans pendant les cinq années qui précèdent immédiatement la demande ;

2° les ressortissants étrangers qui ont obtenu le statut de ressortissants résidents de longue durée dans un autre État membre de l'Union européenne en vertu de la législation ou de la réglementation en transposition de la Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée, qui sont en possession d'un titre de séjour légal en Belgique et qui prouvent qu'ils ont travaillé pendant une période ininterrompue de douze mois dans la période maximale de dix-huit mois qui précède immédiatement la demande.

Pour l'application de l'alinéa premier, sont assimilées aux périodes d'emploi les périodes d'incapacité de travail générale en conséquence d'une maladie, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, qui se sont produits à un moment où la personne concernée était engagée de façon régulière par un employeur établi en Belgique.

Les périodes de travail suivantes n'entrent pas en considération pour l'application de l'alinéa premier :

1° les périodes couvertes par des admissions au travail accordées pour des prestations fournies en dehors du contrat de travail ;

2° les périodes couvertes par des admissions au travail pour des travailleurs qui restent liés par un contrat de travail avec un employeur établi à l'étranger ;

3° les périodes effectuées en application des normes relatives à l'engagement de travailleurs étrangers dans le cadre de la situation de séjour spécifique des personnes intéressées.

CHAPITRE 8. — *Catégories spéciales de travailleurs**Section 1<sup>ère</sup>. — La carte bleue européenne*

**Art. 20.** La présente section prévoit la transposition partielle de 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.

En vue de l'application de la présente section, les dispositions du titre II, chapitre 1<sup>er</sup>, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 sont applicables.

**Art. 21.** L'admission au travail au titre de la carte bleue européenne sera accordée si toutes les conditions suivantes sont remplies :

1° l'employeur doit avoir conclu avec le travailleur étranger un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée égale ou supérieure à un an ;

2° la rémunération du travailleur étranger s'élève à au moins 120 % du salaire annuel brut moyen ;

3° le travailleur apporte la preuve de qualifications professionnelles supérieures au moyen d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

*Section 2. — Les travailleurs saisonniers*

**Art. 22.** La présente section prévoit la transposition partielle de la directive 2014/36/UE 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 qualité de travailleur saisonnier.

En vue de l'application de la présente section, les dispositions du titre II, chapitre 2, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018, sont applicables.

**Art. 23.** Sans préjudice de l'article 18, une admission au travail pour travailleurs saisonniers est accordée lorsque le travailleur saisonnier est lié par un contrat de travail avec l'employeur en vue de l'exercice d'activités saisonnières dans les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture ou de l'horeca, pour une durée maximale de cinq mois par période de douze mois.

**Art. 24.** L'admission au travail visée à l'article 23 est octroyée pour une durée maximale de cinq mois.

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

**Art. 25.** La présente section prévoit la transposition partielle de la directive 2014/66/UE 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 intragroupe.

En vue de l'application de la présente section, les dispositions du titre II, chapitre 3, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018, sont applicables.

**Art. 26.** L'admission au travail dans le cadre d'un permis pour une personne faisant l'objet d'un transfert intragroupe est accordée lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

1° l'entité d'accueil et l'entreprise établie dans un pays tiers font partie de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises ;

2° le travailleur faisant l'objet d'un transfert intragroupe a, immédiatement avant la date du transfert, travaillé pendant au moins trois mois consécutifs auprès de l'entreprise ou du groupe d'entreprises en question en qualité de supérieur, de spécialiste ou de travailleur stagiaire ;

3° le travailleur faisant l'objet d'un transfert apporte la preuve qu'il possède au moins des qualifications de niveau 5, au moyen d'un diplôme de l'enseignement supérieur pour le supérieur TIC et le spécialiste TIC, et au moins des qualifications de niveau 6, au moyen d'un diplôme universitaire pour le travailleur stagiaire TIC ;

4° pendant toute la durée du transfert intragroupe, la rémunération du travailleur faisant l'objet d'un transfert n'est pas moins favorable que la rémunération de fonctions comparables conformément aux lois, conventions collectives et pratiques applicables, conformément à l'article 79.

**Art. 27.** § 1<sup>er</sup>. L'admission au travail pour une personne faisant l'objet d'un transfert intragroupe est délivrée pour la durée du transfert, avec une durée maximale de trois ans pour le supérieur TIC et le spécialiste TIC, et pour une durée maximale d'un an pour le travailleur stagiaire TIC.

La période visée à l'alinéa premier peut éventuellement inclure des périodes de mobilité vers d'autres États membres de l'Union européenne.

§ 2. Lorsque la durée maximale du transfert intragroupe telle que visée au § 1<sup>er</sup> est atteinte, une nouvelle demande de transfert d'un même travailleur ne peut être introduite qu'à l'expiration d'une période de trois mois.

**Art. 28.** L'admission au travail dans le cadre de l'autorisation de mobilité de longue durée d'une personne faisant l'objet d'un transfert intragroupe est accordée lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

1° le travailleur faisant l'objet d'un transfert est, pendant toute la durée de la procédure, en possession d'un permis valable délivré par le premier État membre pour une personne faisant l'objet d'un transfert ;

2° l'entité d'accueil et l'entreprise établie dans un pays tiers font partie de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises ;

3° pendant toute la durée du transfert intragroupe, la rémunération du travailleur faisant l'objet d'un transfert n'est pas moins favorable que la rémunération de fonctions comparables conformément aux lois, conventions collectives ou pratiques applicables, conformément à l'article 79.

*Section 4. — Chercheurs*

**Art. 29.** La présente section prévoit la transposition partielle de 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.

En vue de l'application de la présente section, les dispositions du titre II, chapitre 4, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018, sont applicables.

**Art. 30.** § 1<sup>er</sup>. Un organisme de recherche agréé peut conclure une convention d'accueil avec un chercheur lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

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

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

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

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

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

2° les données personnelles du chercheur ;

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

4° les données et détails relatifs à la mobilité prévue dans un ou plusieurs États 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. 31.** 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 flamande, par une convention d'accueil valable telle que visée à l'article 30.

**Art. 32.** L'admission au travail dans le cadre de l'autorisation de mobilité de longue durée pour chercheurs est accordée lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

1° le chercheur est, pendant toute la durée de la procédure, en possession d'un permis valable pour chercheur, délivré par le premier État membre ;

2° le chercheur est lié à l'organisme de recherche agréé, situé en Région flamande, 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 État membre.

**Art. 33.** 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.

#### Section 5. — Stagiaires

**Art. 34.** La présente section prévoit la transposition partielle de 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.

En vue de l'application de la présente section, les dispositions du titre II, chapitre 5, de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018, sont applicables.

**Art. 35.** L'admission au travail dans le cadre du permis pour stagiaire est accordée lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

1° le stagiaire est lié à l'employeur par un contrat de stage d'une durée maximale de six mois ;

2° le stagiaire apporte la preuve de qualifications professionnelles supérieures au moyen d'un diplôme de l'enseignement supérieur, obtenu dans les deux ans qui précèdent la demande, ou la preuve qu'il suit une formation donnant lieu à la délivrance du diplôme précité ;

3° le stage porte sur le même niveau de qualification et couvre le même domaine que le diplôme ou les études visés au point 2°.

**Art. 36.** L'admission au travail visée à l'article 35 est octroyée pour une durée maximale de six mois et peut être prolongée à titre unique.

#### Section 6. — Bénévoles

**Art. 37.** La présente section prévoit la transposition partielle de 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.

En vue de l'application de la présente section, les dispositions du titre II, chapitre 6 de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018 sont applicables.

**Art. 38.** L'admission au travail dans le cadre du permis pour volontaires est accordée lorsque le volontaire est lié à l'organisation d'accueil par un programme de volontariat approuvé dans le cadre du service volontaire européen, pour une durée maximale de douze mois.

**Art. 39.** L'admission au travail visée à l'article 38 est octroyée pour une durée maximale de douze mois.

CHAPITRE 9. — *Procédure d'admission au travail dans le cadre d'une procédure d'obtention du permis combiné, de la carte bleue européenne ou d'un autre permis de séjour aux fins de travail pour une période de plus de nonante jours*

**Art. 40.** Le présent chapitre prévoit la transposition partielle de la directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis combiné autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers résidant légalement dans un État membre.

Pour l'application du présent chapitre, les dispositions du chapitre IV de l'accord de coopération du 2 février 2018 sont applicables.

**Art. 41.** En vue de l'occupation d'un travailleur ressortissant d'un pays tiers, l'employeur demande une admission au travail auprès de l'autorité compétente, conformément aux dispositions du présent chapitre. L'employeur agit à titre de représentant du travailleur. Par la signature du contrat de travail, le travailleur désigne l'employeur comme étant son représentant.

La demande est introduite au moyen d'un formulaire dont le modèle est mis à disposition par l'autorité compétente. Ce formulaire de demande précise :

1° les données personnelles et l'adresse électronique de l'employeur ou de son mandataire et de la représentation diplomatique ou consulaire compétente pour l'adresse de résidence du ressortissant d'un pays tiers s'il réside à l'étranger au moment où l'employeur introduit la demande ;

2° les données personnelles du travailleur ;

3° les données et détails relatifs à l'occupation du travailleur en Région flamande.

L'employeur doit dûment remplir la demande et signer le formulaire daté.

**Art. 42.** La demande par l'intermédiaire de l'employeur est présentée par une personne physique ayant la capacité juridique requise. Il peut s'agir de l'employeur lui-même ou d'une personne physique résidant régulièrement en Belgique et agissant au nom et pour le compte de l'employeur. Si l'employeur est établi à l'étranger, seule la personne physique peut agir en son nom.

**Art. 43.** L'employeur ou, le cas échéant, le travailleur joint au formulaire visé à l'article 41 les documents visés à l'article 61/25-2, § 1<sup>er</sup>, alinéa deux, de la loi du 15 décembre 1980.

**Art. 44.** L'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie de sa pièce d'identité ou de celle de son mandataire ;

2° en cas de détachement, une copie du document délivré par l'institution étrangère attestant que la législation de sécurité sociale de ce pays reste applicable pendant l'occupation sur le territoire belge ou, en l'absence d'un accord international à cet effet, une déclaration de l'Office national de sécurité sociale selon laquelle les conditions pour être soumis au régime belge des travailleurs salariés ne sont pas remplies ;

3° lorsque la demande porte sur l'exercice d'une profession réglementée, les documents dont il ressort que le travailleur satisfait aux conditions relatives à l'exercice de la profession en question.

En cas de renouvellement, les documents suivants sont joints au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie des fiches de paie ou décomptes de paie pour toute la période d'admission au travail qui expire, ou une photocopie du compte individuel après une année civile complète durant laquelle la personne concernée a travaillé ;

2° si la demande concerne un détachement dans le cadre du chapitre 8 du titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, le certificat d'inscription au cadastre Limosa.

**Art. 45.** Pour le personnel hautement qualifié ou les personnes qui exercent une fonction de direction telle que visée à l'article 17, alinéa premier, 1° 2°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de travail visé aux titres I<sup>er</sup> et III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, datée et signée par les deux parties, ou, en cas de détachement, une photocopie du contrat de travail entre le salarié et son employeur établi à l'étranger, le cas échéant avec une version traduite de celui-ci ;

2° en cas de détachement, un certificat signé par l'employeur, dans lequel l'employeur détermine la durée du détachement, ainsi que les conditions de travail et de salaire pendant la durée du détachement ;

3° pour le personnel hautement qualifié, une photocopie des diplômes d'enseignement supérieur obtenus par le travailleur, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite.

**Art. 46.** Pour les travailleurs tels que visés à l'article 17, alinéa premier, 3°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de travail visé aux titres I et III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, datée et signée par les deux parties ;

2° une photocopie des diplômes d'enseignement supérieur obtenus par la personne concernée, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite.

**Art. 47.** Pour les chercheurs ou professeurs invités tels que visés à l'article 17, alinéa premier, 4°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du diplôme académique de la personne concernée, c'est-à-dire la preuve qu'elle est titulaire d'un doctorat sur la base d'une thèse de doctorat ou d'une qualification académique évaluée comme équivalente, avec une version traduite le cas échéant ;

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

3° pour un chercheur subventionné, la preuve de l'octroi de la subvention ;

4° pour le professeur invité, la preuve de sa désignation.



**Art. 48.** Pour les ressortissants postdoctoraux d'un pays tiers, visés à l'article 17, alinéa premier, 5°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° la preuve que le candidat postdoctoral est titulaire d'un doctorat ou possède des qualités scientifiques exceptionnelles certifiées par l'université d'accueil ;

2° la preuve que le candidat postdoctoral reçoit une allocation pour la recherche scientifique, en indiquant le montant de l'allocation ;

3° la preuve que le candidat postdoctoral effectue des recherches scientifiques fondamentales dans l'université d'accueil ou l'organisme de recherche agréé, en précisant la durée des recherches.

**Art. 49.** Pour les chercheurs qui entrent en considération pour l'obtention d'un permis pour chercheurs visé à l'article 17, alinéa premier, 6°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 41 une photocopie 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 entrent en considération pour l'obtention d'une autorisation de mobilité de longue durée visée à l'article 17, alinéa premier, 6°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du permis pour chercheurs, délivré par le premier État membre et valable pendant toute la durée de la procédure ;

2° une photocopie de la convention d'accueil entre le chercheur et l'organisme de recherche agréé situé en Région flamande, datée et signée par les deux parties.

**Art. 50.** Pour le supérieur TIC ou le spécialiste TIC qui a fait l'objet d'un transfert intragroupe et qui entre en considération pour l'obtention d'un permis pour une personne faisant l'objet d'un transfert intragroupe, telle que visée à l'article 17, alinéa premier, 7°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de travail entre le travailleur et l'employeur établi à l'étranger, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;

2° une lettre de mission signée par l'employeur, dans laquelle il décrit la durée du détachement, la description de la fonction, les conditions de travail et de rémunération pendant la durée du détachement, ainsi que les données de l'entité vers laquelle le travailleur peut être transféré à l'issue de la période de détachement ;

3° une photocopie des diplômes d'enseignement supérieur obtenus par la personne concernée, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;

4° la preuve que l'entité d'accueil et l'entreprise établie dans un pays tiers font partie de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises.

Pour le travailleur stagiaire TIC qui a fait l'objet d'un transfert intragroupe et qui entre en considération pour l'obtention d'un permis pour une personne faisant l'objet d'un transfert intragroupe, telle que visée à l'article 17, alinéa premier, 7°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de travail entre le travailleur et l'employeur établi à l'étranger, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;

2° une photocopie du contrat de stage, signée par l'employeur, dans laquelle il décrit la durée du détachement, le programme de formation, les conditions de travail et de rémunération pendant la durée du détachement, ainsi que les données de l'entité vers laquelle le travailleur peut être transféré à l'issue de la période de détachement ;

3° une photocopie des diplômes d'enseignement universitaire par la personne concernée, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;

4° la preuve que l'entité d'accueil et l'entreprise établie dans un pays tiers font partie de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises.

Pour le supérieur TIC, le spécialiste TIC ou le travailleur stagiaire TIC qui a fait l'objet d'un transfert intragroupe et qui entre en considération pour l'obtention d'une autorisation de mobilité de longue durée telle que visée à l'article 17, alinéa premier, 7°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du permis pour personne faisant l'objet d'un transfert intragroupe, délivré par le premier État membre et valable pendant toute la durée de la procédure ;

2° une lettre de mission signée par l'employeur, dans laquelle il décrit la durée du détachement, la description de la fonction, les conditions de travail et de rémunération pendant la durée du détachement, ainsi que les données de l'entité vers laquelle le travailleur peut être transféré à l'issue de la période de détachement ;

3° la preuve que l'entité d'accueil et l'entreprise établie dans un pays tiers font partie de la même entreprise ou du même groupe d'entreprises.

**Art. 51.** Pour les stagiaires visés à l'article 17, alinéa premier, 8°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de stage, datée et signée par les deux parties ;

2° une photocopie du diplôme ou certificat d'études dans la continuation desquelles le stage a lieu, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;

Le contrat de stage visé à l'alinéa premier, 1°, comprend une description du programme de stage, en ce compris le programme de formation, la durée du stage, les conditions de placement et de surveillance, les horaires de stage, la relation juridique entre l'employeur et le stagiaire ainsi que l'engagement, signé par le stagiaire, de ne pas occuper en Belgique, pendant la période de stage, d'autre poste que celui pour lequel l'autorisation a été accordée.

**Art. 52.** Pour les détenteurs d'un diplôme universitaire qui effectuent un stage obligatoire en vue de l'obtention d'un diplôme complémentaire tel que visé à l'article 17, alinéa premier, 9°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du diplôme universitaire des personnes concernées, qui leur permet d'entamer la formation complémentaire, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;

2° le programme ultérieur conclu avec l'organisme compétent, avec mention des dates de début et de fin ainsi que des conditions de travail et de rémunération.

**Art. 53.** Pour les stagiaires visés à l'article 17, alinéa premier, 10°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie de la convention de stage, datée et signée par les deux parties, indiquant la durée du stage et le montant de la rémunération ;

2° dans le cas d'un stagiaire employé dans le cadre d'un programme approuvé par un organisme international de droit public établi en Belgique et dont le statut est régi par une convention entrée en vigueur, la preuve de l'approbation du programme par l'organisme international ;

3° la preuve de réciprocité dans le cas d'un programme d'échange réciproque.

**Art. 54.** Pour les stagiaires visés à l'article 17, alinéa premier, 11°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de travail visé aux titres I et III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, datée et signée par les deux parties ;

2° une copie de l'accord international aux termes duquel l'occupation a lieu ;

3° la preuve que l'accord international aux termes duquel l'occupation a lieu a été ratifié par une autorité régionale ou communautaire dans le cadre de ses compétences respectives.

**Art. 55.** Pour les sportifs professionnels, arbitres ou entraîneurs tels que visés à l'article 17, alinéa premier, 12°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de travail de sportif rémunéré visé aux articles 2 à 9 inclus de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail des sportifs rémunérés, datée et signée par les deux parties ;

2° pour les entraîneurs qui ne sont pas liés par un contrat de travail de sportif rémunéré, une photocopie du contrat de travail visé aux titres I<sup>er</sup> et III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, datée et signée par les deux parties ;

**Art. 56.** Pour les artistes de spectacle tels que visés à l'article 17, alinéa premier, 13°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de travail pour artiste de spectacle dûment complété, daté et signé par les deux parties ;

2° une lettre expliquant à l'employeur la nature des activités artistiques dans le cadre de l'admission au travail.

Le contrat de travail visé à l'alinéa premier, 1°, comprend une description des prestations à fournir par l'artiste, les dates et lieux des représentations pour lesquelles l'artiste a été engagé, les heures prestées ainsi que leur répartition par jour et par semaine, le montant brut de la rémunération journalière, hebdomadaire ou mensuelle ainsi que le lieu, le mode de paiement et la période de paiement de la rémunération.

**Art. 57.** Pour les travailleurs visés à l'article 17, alinéa premier, 14°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° la preuve qu'il s'agit d'une communauté reconnue dans un culte reconnu ;

2° la preuve que la personne concernée est ministre du culte. La preuve est fournie au moyen d'une copie de l'acte de nomination du SPF Justice ou d'un certificat de nomination délivré par le responsable belge de la religion reconnue. La preuve précitée mentionne la durée du mandat et les moyens de subsistance.

**Art. 58.** Pour les journalistes qui résident en Belgique et qui sont exclusivement liés à des journaux publiés à l'étranger ou à des agences de presse, stations de radio ou de télévision établies à l'étranger, tels que visés à l'article 17, alinéa premier, 15°, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 41 une copie de la carte de presse provisoire ou définitive du journaliste délivrée par les services belges compétents.

**Art. 59.** Pour les techniciens spécialisés tels que visés à l'article 17, alinéa premier, 16°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de fourniture démontrant que l'installation que le technicien spécialisé doit monter, mettre en service ou réparer, a été fabriquée ou fournie par son employeur établi à l'étranger ;

2° une note indiquant le secteur et le domaine d'activité de l'employeur établi à l'étranger qui détache son employé ;

3° une photocopie du contrat de travail entre le technicien et son employeur établi à l'étranger, accompagnée d'une photocopie de la mission ou de la lettre de mission signée par l'employeur, décrivant la durée du détachement ainsi que les conditions de travail et de salaire pour la durée du détachement, y compris, le cas échéant, une version traduite.

**Art. 60.** Pour les travailleurs visés à l'article 17, alinéa premier, 17°, qui sont détachés pour suivre une formation d'une durée maximale de six mois à la suite d'un contrat de vente conclu avec une entreprise belge, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de travail entre le salarié et l'employeur établi à l'étranger, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;

2° une photocopie de la convention de formation jointe au contrat de vente, avec indication de la durée de la formation, ainsi que des conditions de travail et de salaire pendant la formation ;

3° une photocopie du contrat de vente entre la société belge et l'employeur établi à l'étranger.

**Art. 61.** Pour les volontaires tels que visés à l'article 17, alinéa premier, 18°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

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

2° une attestation de l'Agence nationale d'exécution du service volontaire européen, qui confirme le placement du volontaire dans le cadre d'un programme de volontariat agréé du service volontaire européen auprès de l'organisation d'accueil.

La convention de volontariat visée à l'alinéa premier, 1°, comprend une description du programme de volontariat, la durée du service volontaire et le nombre d'heures prestées par le volontaire, les conditions de placement et de surveillance, l'éventuelle formation prévue à l'intention du volontaire, les moyens disponibles et l'argent de poche

minimum pour la durée du séjour, ainsi que l'engagement, signé par le volontaire, de ne pas occuper en Belgique, pendant la période du séjour, d'autre poste que celui pour lequel l'autorisation a été accordée.

**Art. 62.** Pour les travailleurs détachés pour suivre une formation au siège belge du groupe auquel appartient leur société au sens de l'article 17, alinéa premier, 19°, l'employeur joint les documents suivants au formulaire visé à l'article 41 :

1° une photocopie du contrat de travail entre le salarié et l'employeur établi à l'étranger, accompagnée, le cas échéant, d'une version traduite ;

2° la preuve que le siège belge où se déroule la formation fait partie du groupe d'entreprises auquel appartient l'entreprise du travailleur ;

3° une photocopie de la convention de formation, précisant la durée de la formation, ainsi que les conditions de travail et de salaire pendant la formation.

**Art. 63.** Pour tous les travailleurs autres que les travailleurs visés aux articles 45 à 62 inclus ou à l'article 65, l'employeur joint au formulaire visé à l'article 41, outre les documents visés aux articles 43 et 44, une photocopie du contrat de travail dûment complété visé aux titres I<sup>er</sup> et II ou III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, datée et signée par les deux parties.

Le contrat de travail visé à l'alinéa premier comprend les données personnelles de l'employeur et du travailleur, la durée et le lieu d'occupation, l'horaire de travail, la rémunération, le numéro et le nom de la commission paritaire dont relève l'employeur, la fonction du travailleur ainsi que la classification de la fonction.

**Art. 64.** Pendant l'examen de la demande, conformément à l'article 25, § 2, de l'accord de coopération du 2 février 2018, il peut être demandé au ressortissant d'un pays tiers ou à l'employeur de produire dans les quinze jours des renseignements ou documents complémentaires.

**Art. 65.** § 1<sup>er</sup>. Pour l'emploi visé à l'article 19, le travailleur, ressortissant d'un pays tiers, demande à l'autorité compétente l'autorisation de travailler pour une durée indéterminée, conformément aux dispositions du présent chapitre.

La demande est introduite au moyen d'un formulaire dont le modèle est mis à disposition par l'autorité compétente. Ce formulaire de demande précise :

1° les données personnelles du travailleur ;

2° les données relatives aux périodes d'occupation antérieures en Belgique.

Le ressortissant d'un pays tiers remplit dûment la demande et signe le formulaire daté.

§ 2. Outre les documents visés à l'article 43, le travailleur joint au formulaire visé au paragraphe 1<sup>er</sup> les documents suivants :

1° une photocopie des fiches de paie ou décomptes de paie pour toute la période de la dernière admission au travail ;

2° une photocopie du contrat de travail en cours ou, à défaut, tout autre document utilisé par le ressortissant d'un pays tiers pour prouver qu'il dispose de ressources suffisantes, conformément à l'article 61/25-5, § 1<sup>er</sup>, 2°, de la loi du 15 décembre 1980.

**Art. 66.** Dans les dix jours qui suivent la réception de la demande visée à l'article 41 ou 65, l'autorité compétente décide si la demande est complète et informe le demandeur de sa décision.

Une demande incomplète peut être complétée conformément à l'article 19, § 2, de l'accord de coopération du 2 février 2018.

L'employeur ou le travailleur visé à l'article 65 est informé de la décision d'irrecevabilité par courrier recommandé.

**Art. 67.** § 1<sup>er</sup>. La décision de refuser l'admission au travail est notifiée par l'autorité compétente par courrier recommandé à l'employeur et au travailleur qui remplit les conditions énoncées à l'article 9 de la loi du 30 avril 1999. La décision est notifiée au travailleur à l'adresse où il a établi son domicile.

La décision précise le droit de recours prévu 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.

§ 2. Tant que l'appel auprès du Ministre est en instance, toute demande introduite après le dépôt de l'appel est déclarée irrecevable dans les cas suivants :

1° il s'agit d'une relation de travail pour le même travailleur et l'appel en instance devant le Ministre concerne une demande introduite conformément à l'article 41 ou 69 ;

2° il s'agit d'une demande introduite par le même travailleur et l'appel en instance devant le Ministre concerne une demande introduite conformément à l'article 65 ;

§ 3. La décision du Ministre en appel de refuser l'admission au travail est notifiée par l'autorité compétente par courrier recommandé à la personne qui introduit l'appel.

La décision précise les procédures de recours, les organismes compétents qui en prennent connaissance, les conditions de forme et les délais à respecter.

**Art. 68.** Conformément aux dispositions du chapitre 3, l'employeur introduit la demande de renouvellement ou de modification de l'admission au travail auprès de l'autorité compétente, conformément aux articles 41 à 44 inclus et, selon le cas aux articles 45 à 63 inclus.

Par dérogation à l'alinéa premier, les documents visés aux articles 45 à 63 inclus, qui sont restés inchangés depuis leur introduction auprès de l'autorité compétente, ne sont pas joints à la demande de renouvellement.

CHAPITRE 10. — *Procédure d'admission au travail donnant lieu à la délivrance du permis de travail et de la carte de travail*

**Art. 69.** En vue de l'occupation d'un travailleur ressortissant d'un pays tiers, l'employeur demande une admission au travail auprès de l'autorité compétente, conformément aux dispositions du présent chapitre.

La demande est introduite au moyen d'un formulaire dont le modèle est mis à disposition par l'autorité compétente. Ce formulaire de demande précise :

1° les données personnelles et l'adresse électronique de l'employeur ou de son mandataire ;

2° les données personnelles du travailleur ;

3° les données et détails relatifs à l'occupation du travailleur en Région flamande.

L'employeur doit dûment remplir la demande et signer le formulaire daté.

**Art. 70.** La demande effectuée par l'employeur est introduite par une personne physique ayant la capacité juridique requise. Il peut s'agir de l'employeur lui-même ou d'une personne physique résidant régulièrement en Belgique et agissant au nom et pour le compte de l'employeur. Si l'employeur est établi à l'étranger, seule la personne physique peut agir en son nom.

**Art. 71.** L'employeur joint au formulaire visé à l'article 69 les documents visés à l'article 44 et, selon le cas, les documents visés aux articles 45, 47, 48, 52 à 60, 62 et 63.

**Art. 72.** § 1<sup>er</sup>. Dans les dix jours qui suivent le jour de la réception de la demande visée à l'article 69, l'autorité compétente décide si la demande est complète et informe le demandeur de sa décision.

§ 2. Si le demandeur ne produit pas tous les documents requis pour étayer sa demande, ou si les documents produits sont incomplets, l'autorité compétente communique par écrit au demandeur les renseignements ou documents complémentaires qu'il doit produire. La communication précitée a lieu dans les quinze jours qui suivent la notification du courrier dans lequel lesdits documents sont demandés.

§ 3. Si les documents ou renseignements complémentaires n'ont pas été produits dans le délai visé au paragraphe 2, l'autorité compétente déclare la demande irrecevable.

L'employeur est informé de la décision d'irrecevabilité par courrier recommandé.

**Art. 73.** § 1<sup>er</sup>. La décision relative à une demande d'admission au travail est prise au plus tard cent vingt jours après la notification du fait que la demande est complète.

Si aucune décision n'a été prise à l'expiration du délai visé à l'alinéa premier, les admissions au travail sont réputées avoir été accordées.

§ 2. Lorsque la demande concerne une admission au travail en tant que travailleur saisonnier, la décision relative à la demande d'admission au travail est prise au plus tard nonante jours après la notification du fait que la demande est complète.

Lorsque la demande concerne une admission au travail en tant que travailleur saisonnier, que 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 qui précèdent, et qu'il a respecté les conditions applicables aux travailleurs saisonniers pendant chacun de ses séjours, la décision relative à la demande est prise au plus tard soixante jours après la notification du fait que la demande est complète.

Lorsque la demande concerne une admission au travail en tant que travailleur saisonnier, la décision relative à une demande de renouvellement ou de prolongation est prise au plus tard trente jours après la notification du fait que la demande est complète.

**Art. 74.** § 1<sup>er</sup>. La décision de refuser l'admission au travail est notifiée par l'autorité compétente par courrier recommandé à l'employeur ainsi qu'au travailleur qui remplit les conditions énoncées à l'article 9 de la loi du 30 avril 1999. La décision est notifiée au travailleur à l'adresse où il a établi son domicile.

La décision précise le droit de recours prévu 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.

§ 2. Tant que l'appel auprès du Ministre est en instance, toute demande introduite après le dépôt de l'appel est déclarée irrecevable lorsqu'il s'agit d'une relation de travail pour le même travailleur, et que l'appel en instance devant le Ministre concerne une demande introduite conformément à l'article 41 ou 69.

§ 3. La décision du Ministre en appel de refuser l'accès au travail est notifiée par l'autorité compétente par courrier recommandé à la personne qui introduit l'appel.

La décision précise les procédures de recours, les organismes compétents qui en prennent connaissance, les conditions de forme et les délais à respecter.

**Art. 75.** Le ressortissant d'un pays tiers qui est admis au travail pour une période maximale de nonante jours et qui souhaite prolonger la durée de son séjour en vue de travailler, dépassant ainsi la période totale de nonante jours, introduit une demande conformément à la procédure visée au chapitre 9.

#### CHAPITRE 11. — *Dispositions relatives à la rémunération de travailleurs étrangers*

**Art. 76.** § 1<sup>er</sup>. Les revenus sont supposés permettre à la personne concernée de pourvoir à ses besoins ou à ceux de sa famille lorsque le salaire payé n'est pas inférieur au revenu minimum mensuel moyen garanti visé par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

Pour l'application de la section 2 du chapitre 8 du présent arrêté, différents contrats sont pris en considération lors du calcul des revenus visés à l'alinéa premier.

Lors du calcul des montants de rémunération visés à l'article 17, alinéa premier, 1°, 2°, 4°, 12° pour ce qui concerne les entraîneurs, et 13°, différents contrats de prestations à temps partiel sont pris en considération, pour autant que chaque contrat satisfasse à la rémunération visée à l'alinéa premier.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, il est accordé aux professeurs invités, en application de l'article 17, alinéa premier, 4°, une admission au travail pour prestations à temps partiel, lorsque le salaire payé est inférieur au revenu minimum mensuel moyen garanti visé par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, si la personne concernée apporte la preuve qu'elle dispose de moyens de subsistance suffisants.

§ 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.

**Art. 77.** Les montants de rémunération visés dans le présent arrêté constituent la contrepartie des prestations de travail effectuées et sont connus avec certitude au début de l'occupation des travailleurs en Belgique.

Les suppléments directement liés au détachement du travailleur sont considérés comme faisant partie des conditions de rémunération lorsqu'ils ne sont pas versés en tant qu'indemnisation de coûts réellement exposés en rapport avec le détachement, tels que frais de voyage, frais de séjour et frais de nourriture.

**Art. 78.** Les montants de rémunération visés à l'article 17, alinéa premier, 12° et 13°, sont adaptés chaque année, le 1<sup>er</sup> janvier, à l'indice des salaires conventionnels pour employés du troisième trimestre (base 2010=100) conformément à 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.

À l'alinéa premier, il faut entendre par :

1° indice des salaires conventionnels pour employés : l'indice établi par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sur la base du calcul de la moyenne du traitement des employés adultes du secteur privé tel qu'il est fixé par convention collective de travail ;

2° montants de base : les montants en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;

3° nouvel indice : l'indice du troisième trimestre en base 2010 = 100 de l'année précédant l'indexation ;

4° indice de départ : l'indice du troisième trimestre 2018 en base 2010 = 100 ;

**Art. 79.** En application de l'article 16, § 1<sup>er</sup>, alinéa premier, 5°, de l'article 26, 4°, et de l'article 28, 3°, la rémunération est présumée ne pas être moins favorable que celle de fonctions comparables si elle s'élève à au moins 160 % du salaire annuel brut moyen pour ce qui concerne le supérieur TIC, et à au moins 100 % du salaire annuel brut moyen pour ce qui concerne le spécialiste TIC et le travailleur stagiaire TIC.

Lorsqu'il est examiné si le travailleur concerné ne perçoit pas une rémunération moins favorable que celle de fonctions comparables, il est tenu compte de tous les éléments du cas individuel produits.

#### CHAPITRE 12. — *Dispositions en matière de traitement des données*

**Art. 80.** § 1<sup>er</sup>. L'autorité compétente intervient en tant qu'unique responsable du traitement, tel que visé à l'article 4, 7), 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 (règlement général sur la protection des données).

§ 2. En application du chapitre 9, l'autorité compétente échange les données à caractère personnel nécessaires avec l'Office des Étrangers.

Les données à caractère personnel sont protégées selon la classification des données et les lignes directrices en matière de sécurité de l'organe de pilotage, imposées par l'article 3, alinéa deux, 3°, du décret du 23 décembre 2016 portant création de l'organe de pilotage de la Politique flamande d'information et des TIC.

**Art. 81.** Les données à caractère personnel demandées en application du présent arrêté ne sont conservées que pour la durée nécessaire à la délivrance du permis de travail, de la carte de travail et de l'éventuel renouvellement de l'admission au travail.

#### CHAPITRE 13. — *Disposition de modification*

**Art. 82.** Dans l'arrêté royal du 8 juin 2007 contenant les conditions d'agrément des organismes de recherche qui souhaitent conclure, dans le cadre de projets de recherche, des conventions d'accueil avec des chercheurs de pays hors Union européenne, et fixant les conditions auxquelles de telles conventions d'accueil peuvent être conclues, le titre III, constitué des articles 9 à 11 inclus, est abrogé.

#### CHAPITRE 14. — *Dispositions finales*

**Art. 83.** 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 flamand du 1<sup>er</sup> juin 2018, est abrogé.

**Art. 84.** Les permis de travail, cartes de travail et admissions au travail délivrés conformément aux dispositions en vigueur avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté restent valables jusqu'à leur expiration.

Les demandes de permis de travail, de carte de travail et d'admission au travail introduites avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté restent soumises aux dispositions en vigueur avant la date précitée, sauf si lesdites dispositions sont moins favorables pour la personne concernée.

**Art. 85.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, à l'exception du chapitre 8 et de l'article 82, qui entrent en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018.

L'article 83 du présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, à l'exception des dispositions suivantes de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, 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 premier, 26° ;

2° l'article 9, alinéa premier, 5°, et la section 1<sup>ère</sup> du chapitre VI ;

3° la section 1bis du chapitre IV.

Par dérogation à l'article 3 du présent arrêté, les demandes introduites en vertu de l'alinéa deux, 2° et 3°, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'accord de coopération d'exécution du 6 décembre 2018, sont traitées conformément à l'article 2 du présent arrêté.

En application de l'alinéa deux, 3°, l'autorité compétente délivre un permis de travail provisoire à l'employeur.

**Art. 86.** Le Ministre flamand qui a la politique de l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 7 décembre 2018.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
G. BOURGEOIS

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Économie, de l'Innovation et des Sports,  
Ph. MUYTERS