

**SERVICE PUBLIC FEDERAL
SECURITE SOCIALE**

[2013/206324]

**12 NOVEMBRE 2013. — Arrêté royal relatif à l'occupation
des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'horeca**

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté royal que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté a pour objectif d'apporter des modifications à l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, en vue de l'instauration d'un nouveau système pour les travailleurs occasionnels dans le secteur horeca.

Le régime actuellement d'application pour les travailleurs occasionnels de l'horeca a été instauré à l'époque dans le but d'offrir aux travailleurs possédant un contrat de courte durée une meilleure protection sociale et une plus grande sécurité d'emploi.

Les modifications apportées aujourd'hui à ce régime s'inscrivent dans cette optique en ce sens qu'elles réduisent le nombre de forfaits possibles, ce qui rendra le système plus transparent aux yeux des employeurs comme des travailleurs.

Un contingent est par ailleurs instauré afin de déterminer le nombre de jours pour lesquels le travailleur et l'employeur peuvent bénéficier du statut avantageux.

Il est possible de continuer à travailler dans le cadre de ce statut une fois le contingent épuisé, mais à des conditions moins avantageuses.

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

Le fait que le régime proposé pour l'horeca diffère de celui proposé pour l'autre secteur qui recourt au travail occasionnel, à savoir le secteur agricole et horticole, trouve son explication dans les spécificités du secteur horeca.

Le fait que l'horeca dispose d'un système de déclaration en heures qui coexiste avec le système de déclaration journalière utilisé dans le secteur agricole et horticole, s'explique par le fait qu'un employeur actif dans l'horeca accueille parfois des groupes importants de passage dans son établissement. Un tel cas de figure engendre une surcharge de travail de quelques heures qui est toutefois insuffisante pour justifier une journée de travail complète.

Le secteur de l'agriculture et de l'horticulture ne doit pas composer avec des situations de ce genre étant donné que le travail se concentre surtout lors des périodes de récolte classiques qui nécessitent de travailler toute la journée. Ce secteur n'a pas besoin de ces contrats spécifiques de très courte durée.

Le projet d'arrêté royal prévoit qu'un même travailleur peut cumuler le contingent de 50 jours prévu pour le travail d'étudiant avec le travail occasionnel dans le secteur horeca et le travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture. Le travail occasionnel dans l'horeca et des prestations occasionnelles dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture peuvent être cumulés à concurrence de 65 jours par an.

En revanche, combiner les avantages de deux statuts particuliers n'est plus possible. C'est ainsi qu'un étudiant qui travaille tout d'abord 50 jours dans le secteur horeca devra payer une cotisation de solidarité sur son salaire réel ou les forfaits normaux appliqués dans ce secteur et qu'il ne pourra pas bénéficier pour ces jours-là des forfaits plus avantageux des travailleurs occasionnels, même s'il travaille dans des conditions similaires.

Le projet d'arrêté royal introduit ensuite un contingent de 50 jours pour les travailleurs occupés comme occasionnels dans le secteur horeca. Les employeurs disposent également d'un contingent annuel, fixé à 100 jours durant lesquels ils peuvent occuper des travailleurs occasionnels et les déclarer sur base des forfaits institués par le présent arrêté. Au-delà du contingent de 50 jours un travailleur peut encore être occupé comme travailleur occasionnel mais l'employeur est redevable des cotisations patronales ordinaires sur la rémunération réelle. De même, au-delà du contingent de 100 jours un employeur du secteur de l'horeca peut encore employer des travailleurs occasionnels au sens du droit du travail, dès lors qu'il les déclare comme des travailleurs ordinaires. Pour ces jours ils ne peuvent donc pas bénéficier des forfaits de 7,5 euro par heure et 45 euro par jour.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID**

[2013/206324]

**12 NOVEMBER 2013. — Koninklijk besluit inzake de tewerkstelling
van gelegenhedswerknemers in de horecasector**

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van koninklijk besluit dat wij ter ondertekening aan Uwe Majesteit voorleggen heeft tot doel wijzigingen aan te brengen in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels met het oog op het invoeren van een nieuwe regeling voor de gelegenhedswerkeiders in de horeca.

De bestaande regeling voor gelegenhedswerknemers in de horeca werd destijds ingevoerd om een betere sociale bescherming en meer werkzekerheid te bieden aan de werknemers met kortlopende contracten.

De wijzigingen die vandaag worden doorgevoerd aan het bestaande systeem kaderen in dezelfde optiek, in die zin dat het aantal mogelijke forfaits wordt beperkt, wat de duidelijkheid van het systeem ten goede komt, zowel voor werkgevers als werknemers.

Daarnaast wordt een contingent van dagen ingevoerd, waarbinnen de werknemer en de werkgever in het voordelige statuut kunnen werken.

Wie daarna verder werkt in het statuut, kan dit doen, zij het onder minder voordelige voorwaarden.

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

Het feit dat de voorgestelde regeling afwijkt van van de andere sector met occasionele arbeid, de land- en tuinbouw, is te wijten aan specificiteiten eigen aan de sector van de horeca.

Het feit dat de horeca een aangifte systeem in uren heeft, naast een dagaangifte zoals ook in de land- en tuinbouw, is te verklaren door het feit dat een werkgever in de horeca soms te maken krijgt met grote groepen die occasioneel de zaak bezoeken, wat een meerwerk veroorzaakt van enkele uren, doch onvoldoende is voor een volledige arbeidsdag.

In de land- en tuinbouw doen dergelijke situaties zich niet voor, aangezien men daar eerder werkt in de klassieke oogstperiodes, tijdens dewelke men een hele dag door werkt. Men heeft daar geen nood aan deze specifieke, zeer korte overeenkomsten.

Het ontwerp voorziet dat het contingent van 50 dagen voorzien voor studentenarbeid kan worden gecombineerd met occasionele arbeid in de horeca en occasionele arbeid in de land- en tuinbouw door éénzelfde werknemer. Gelegenheidsarbeid in de horeca en occasionele arbeid in de land- en tuinbouw kan slechts ten belope van 65 dagen gecombineerd worden.

Anderzijds kan men de voordelen van twee bijzondere statuten niet meer combineren. Zo zal een student die eerst 50 dagen werkt in de horeca solidariteitsbijdrage betalen op zijn reële loon of de normale forfaits in de horeca en zal hij voor die dagen geen gebruik kunnen maken van de voordeliger forfaits van de gelegenhedswerknemers, ook al werkt hij in gelijkaardige omstandigheden.

Vervolgens voert het ontwerp een jaarlijks contingent in van 50 dagen voor werknemers die als gelegenhedswerknemer in de horeca worden tewerkgesteld. De werkgevers beschikken eveneens over een jaarlijks contingent van 100 dagen, gedurende welke ze gelegenhedswerknemers kunnen tewerkstellen en aangeven op basis van de door dit besluit ingestelde forfaitaire bedragen. Bovenop het contingent van 50 dagen kan een werknemer nog als gelegenhedswerknemer tewerkgesteld worden, maar dan is de werkgever de gewone werkgeversbijdragen verschuldigd op het reële loon. Ook kan een werkgever uit de horecasector bovenop het contingent van 100 dagen nog gelegenhedswerknemers in de zin van het arbeidsrecht tewerkstellen mits hij die als gewone werknemers aangeeft. Voor deze dagen kunnen ze dus geen gebruik maken van de forfaits van 7,5 euro per uur en 45 euro per dag.

Lorsqu'un travailleur est occupé chez un utilisateur de l'horeca par le biais d'une agence d'intérim, ses prestations seront décomptées du contingent de cet utilisateur.

La définition actuelle d'un travailleur occasionnel dans le secteur horeca est maintenue : par conséquent, un travailleur occasionnel dans le secteur horeca est et reste un travailleur avec qui l'employeur conclut un contrat de travail à durée déterminée ou pour une tâche clairement définie, pour maximum 2 jours consécutifs.

En ce qui concerne la déclaration Dimona, l'employeur peut déclarer le travailleur occasionnel soit en mentionnant les heures de début et de fin de ses prestations (déclaration par heure), soit en indiquant le début de la prestation dans le cas d'un bloc journalier (déclaration par jour).

Dans un cas comme dans l'autre, des forfaits spécifiques existent. Le forfait maximum est de 45 euros.

Le nombre de forfaits de base étant réduit à 2, le système actuel s'en trouve considérablement simplifié.

La disposition finale du projet d'arrêté royal prévoit que la nouvelle réglementation entre en vigueur le 1^{er} octobre 2013. Dès lors, les prestations de travail que le travailleur occasionnel a fournies au cours de la période du 1^{er} janvier 2013 au 30 septembre 2013 inclus n'entrent pas en considération pour l'application du projet de réglementation. Il en va de même du recours, par une entreprise relevant du secteur de l'Horeca, d'un travailleur occasionnel.

Le travailleur occasionnel et l'entreprise relevant du secteur de l'Horeca pourront utiliser intégralement ces nouveaux contingents en 2013, au cours du 4^e trimestre. En effet ces contingents de 50 et 100 jours valent pour une année civile. Dès lors, le nombre de jours en question ne sera pas proratisé en 2013.

Commentaires des articles

Article 1er

Cet article a pour but de rétablir les restrictions en matière de cumul entre contingents de statuts particuliers dans l'horeca, l'agriculture et l'horticulture.

Art. 2.

Cet article a pour but de supprimer les restrictions actuelles en matière de cumul entre le contingent des jobistes et celui des travailleurs occasionnels actifs dans l'agriculture et l'horticulture.

Art. 3.

Cet article a pour but de supprimer le statut actuel de travailleur occasionnel dans le secteur horeca.

Art. 4.

Cet article a pour but de définir le nouveau statut de travailleur occasionnel dans le secteur horeca.

Ce nouveau statut reposera sur la définition de base actuelle, à laquelle viennent toutefois s'ajouter un contingent annuel de 50 jours par travailleur occasionnel et de 100 jours par employeur du secteur horeca.

Cet article reprend aussi les sanctions du système existant pour le travail occasionnel dans l'horeca. En outre, il introduit une nouvelle sanction pour l'employeur qui occupe un travailleur occasionnel chez lui au-delà des jours prévus dans les contingents et qui les déclare sous les forfaits avantageux.

L'employeur perd le droit d'appliquer les forfaits avantageux pour ces jours supplémentaires et devra cotiser sur un forfait plus élevé.

Art. 5.

Cet article prévoit la base sur laquelle le calcul des droits des travailleurs occasionnels se fera.

Art. 6.

Cet article détermine quelles données doivent être déclarées dans la déclaration Dimona, et selon quelles modalités, en fonction du mode de déclaration choisi.

Pour chaque journée de prestations et chaque travailleur, l'employeur peut en permanence choisir entre la déclaration par jour et la déclaration par heure. Auparavant, il devait, dès qu'il déclarait son premier travailleur occasionnel, effectuer un choix définitif pour l'avenir pour tous ses travailleurs occasionnels. Ce régime-là est donc abandonné.

Een werknemer tewerkgesteld via een uitzendkantoor bij een gebruiker in de horeca wordt aangerekend op het contingent van de gebruiker.

De bestaande definitie van een gelegenhedswerknemer in de horeca blijft onveranderd een werknemer met wie de werkgever een arbeids-overeenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk sluit van maximaal 2 opeenvolgende dagen.

Voor de aangifte in Dimona heeft de werkgever de mogelijkheid om de gelegenhedswerknemer aan te geven, ofwel met het tijdstip van het begin van de prestatie en het tijdstip van het einde van de prestatie (aangifte per uur), ofwel met het tijdstip van het begin van de prestatie in het geval van een dagblok (dagaangifte).

Voor beide wijzen van aangifte gelden specifieke forfaits. Het maximumforfait bedraagt 45 euro.

Dit houdt een aanzienlijke vereenvoudiging van het bestaande systeem in, aangezien er nog slechts 2 basisforfaits overblijven.

De eindbepaling van het ontwerp van koninklijk besluit stelt dat de nieuwe regelgeving in werking treedt op 1 oktober 2013. De arbeidsprestaties die de gelegenhedswerknemer in de periode van 1 januari 2013 tot en met 30 september 2013 heeft verricht, komen dus niet in aanmerking voor de toepassing van het ontwerp van regelgeving. Dit geldt ook voor het inzetten van een gelegenhedswerknemer door een bedrijf uit de horecasector.

De gelegenhedswerknemer en het bedrijf uit de horecasector zullen die nieuwe contingents volledig kunnen gebruiken in 2013, gedurende het 4^e kwartaal. Die contingents van 50 en 100 dagen gelden immers voor een burgerlijk jaar. Het betrokken aantal dagen zal dan ook niet worden geproratiséerd in 2013.

Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1.

Dit artikel heeft tot doel een cumule beperking tussen contingents van bijzondere statuten in de horeca, de landbouw en de tuinbouw te herstellen.

Art. 2.

Dit artikel heeft tot doel de bestaande cumule beperking tussen het contingent van de studentenarbeid en dat van de land- en tuinbouw af te schaffen.

Art. 3.

Dit artikel heeft tot doel het bestaande statuut van gelegenhedswerk in de horeca te schrappen.

Art. 4.

Dit artikel heeft tot doel het nieuwe statuut van gelegenhedswerknemer in de horeca te definiëren.

Hierbij wordt de bestaande basisdefinitie gehanteerd, maar wordt nu een jaarlijks contingent ingevoerd van 50 dagen per gelegenhedswerknemer en 100 dagen per werkgever uit de horeca.

Dit artikel herneemt tevens de sancties uit de bestaande regeling voor occasionele arbeid in de horeca. Bovendien wordt een nieuwe sanctie ingevoerd voor de werkgever die een occasionele werknemer voor meer dagen dan de toegestane contingents bij zich tewerkstelt en aangeeft onder de voordelige forfaits.

Deze werkgever verliest voor die bijkomende dagen het recht op de voordelige forfaits en zal bijdragen dienen te betalen op basis van een hoger forfait.

Art. 5.

Dit artikel voorziet op welke basis de berekening van de sociale rechten van de gelegenhedswerknemers zal gebeuren.

Art. 6.

In dit artikel wordt geregeld welke gegevens op welke wijze moeten worden aangegeven in de Dimona-aangifte, naargelang de gekozen wijze van aangifte.

De gekozen wijze van aangifte kan per dag en per werknemer vrij worden gekozen. De vroegere piste waarbij een werkgever uit de horeca met zijn eerste aangifte van een gelegenhedswerknemer een definitieve keuze maakte voor de toekomst voor al zijn gelegenhedswerknemers, wordt dus verlaten.

Lorsqu'elles déclarent un travailleur occasionnel, les agences d'intérim ont désormais l'obligation de déclarer le numéro d'entreprise de l'utilisateur qui l'emploie et la commission paritaire dont il relève. Une journée de prestations peut ainsi être imputée à l'utilisateur du secteur horeca et décomptée de son contingent de 100 jours.

Art. 7.

Cet article abroge l'article 8octies, qui stipulait qu'un employeur du secteur horeca devait, dès qu'il déclarait son premier travailleur occasionnel, effectuer un choix définitif pour l'avenir pour tous ses travailleurs occasionnels. Ce régime-là est abandonné. Désormais, pour chaque journée de prestations et chaque travailleur, l'employeur peut en permanence choisir entre la déclaration par jour et la déclaration par heure.

Art. 8.

Cet article règle l'entrée en vigueur.

Le Premier Ministre,
E. DI RUPO

La Ministre des Affaires sociales,
Mme L. ONKELINX
La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

Le Secrétaire d'Etat de la lutte contre la fraude sociale et fiscale,
J. CROMBEZ

12 NOVEMBRE 2013. — Arrêté royal relatif à l'occupation des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'horeca

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, article 2;

Vu la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, article 38;

Vu l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, l'article 12ter, inséré par la loi du 24 décembre 2002;

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

Vu l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 22 mars 2013;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 28 mars 2013;

Vu l'avis n° 1861 du Conseil national du Travail, donné le 16 juillet 2013;

Vu l'avis 53.294/1 du Conseil d'Etat, donné le 3 juin 2013, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Premier Ministre, de la Ministre des Affaires sociales, de la Ministre de l'Emploi et du Secrétaire d'Etat de la lutte contre la fraude sociale et fiscale et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — *Modifications de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs*

Article 1^{er}. A l'article 8bis, § 3, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les mots "l'article 8quater" sont remplacés par les mots "l'article 31ter".

Daarnaast wordt aan uitzendkantoren opgelegd dat zij bij aangifte van een gelegenheidswerkgever het ondernemingsnummer en het paritair comité van de gebruiker moet aangeven. Dit maakt het mogelijk een gepresteerde dag toe te rekenen aan de gebruiker uit de horeca, waardoor deze dag in mindering komt van zijn contingent van 100 dagen.

Art. 7.

Dit artikel heft artikel 8octies op. Dit artikel regelde dat een werkgever uit de horeca met zijn eerste aangifte van een gelegenheidswerkgever een definitieve keuze maakte voor de toekomst voor al zijn gelegenheidswerkgevers. Deze piste wordt nu verlaten. De gekozen wijze van aangifte kan per dag en per werknemer vrij worden gekozen.

Art. 8.

Dit artikel regelt de inwerkingtreding.

De Eerste Minister,
E. DI RUPO

De Minister van Sociale Zaken,
Mevr. L. ONKELINX
De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

De Staatssecretaris voor de bestrijding van sociale en fiscale fraude,
J. CROMBEZ

12 NOVEMBER 2013. — Koninklijk besluit inzake de tewerkstelling van gelegenheidswerkgevers in de horecasector

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 2;

Gelet op de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, artikel 38;

Gelet op het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, artikel 12ter, ingevoegd bij de wet van 24 december 2002;

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

Gelet op het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 22 maart 2013;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, d.d. 28 maart 2013;

Gelet op het advies nr. 1861 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 16 juli 2013;

Gelet op het advies 53.294/1 van de Raad van State, gegeven op 3 juni 2013, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Eerste Minister, de Minister van Sociale Zaken, de Minister van Werk en de Staatssecretaris voor de bestrijding van sociale en fiscale fraude en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders*

Artikel 1. In artikel 8bis, § 3, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, worden de woorden "artikel 8quater" vervangen door de woorden "artikel 31ter".

Art. 2. Dans l'article 17bis, § 1^{er}, du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 12 septembre 2011, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 3. A l'article 31bis du même arrêté, remplacé par l'arrêté du 30 avril 2007 et modifié par l'arrêté du 30 novembre 2011, les modifications suivantes sont apportées :

a) le paragraphe 2 est abrogé;

b) dans le paragraphe 3, alinéa 1^{er}, les mots "aux §§ 1^{er} et 2" sont remplacés par les mots "au paragraphe 1^{er}";

c) dans le paragraphe 3, alinéa 3, les mots "visée aux §§ 1^{er}, 2 et 3" sont remplacés par les mots "visée aux paragraphes 1^{er} et 3";

d) dans le paragraphe 4 les mots "à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ou" sont abrogés.

Art. 4. L'article 31ter du même arrêté, abrogé par l'arrêté royal du 17 novembre 2005, est rétabli dans la rédaction suivante :

« Art. 31ter. Un travailleur occupé chez un employeur ressortissant de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou ressortissant de la commission paritaires pour le travail intérimaire si l'utilisateur relève de la commission paritaire de l'industrie hôtelière est, pour l'application de cet article, considéré comme un travailleur occasionnel pour autant que l'employeur et le travailleur concluent un contrat de travail pour une durée déterminée ou un contrat de travail pour un travail nettement défini pour un maximum de 2 jours consécutifs.

Pour le travailleur qui preste ses premiers 50 jours par an dans le statut susmentionné et pour l'employeur ou, si l'employeur relève de la commission paritaire pour le travail intérimaire, l'utilisateur qui fait appel à des travailleurs occasionnels cette année pour les premiers 100 jours, les cotisations dues pour ces travailleurs occasionnels à l'égard desquels l'employeur ou l'utilisateur fait usage de l'article 5bis, § 3, 1^o ou 2^o, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, dénommés ci-après travailleurs occasionnels, sont calculées sur un forfait de respectivement 7,5 euros par heure commencés sans pouvoir dépasser 45 euros ou 45 euros par bloc journalier.

Les montants sont indexés conformément aux dispositions de l'article 32, § 4, et adaptés conformément aux dispositions de l'article 32bis, § 1^{er}.

L'employeur qui relève de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière doit, sauf s'il fait usage de l'article 5bis, § 3, 1^o de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, tenir un registre de mesure du temps de travail visé à l'article 4, § 3, de l'arrêté royal n^o 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux en y mentionnant les travailleurs occasionnels.

Sans préjudice de l'alinéa 2 de cet article, lorsque la déclaration immédiate pour l'emploi a été faite pour un bloc journalier, conformément à l'article 5bis, § 3, 2^o, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002, alors que le registre de mesure du temps de travail, visé à l'article 4, § 3, de l'arrêté royal précité, comporte l'indication selon laquelle le travailleur a presté plus d'heures ainsi que lorsque les prestations effectives dépassent le nombre d'heures déclarés, les cotisations dues pour les travailleurs occasionnels sont calculées sur le bloc journalier forfaitaire de 45 euros, indexés conformément aux dispositions de l'article 32, § 4, et adaptés conformément aux dispositions de l'article 32bis, § 1^{er}.

Les cotisations dues pour les travailleurs occasionnels se calculent sur les rémunérations réelles, sans que celles-ci puissent être inférieures aux rémunérations forfaitaires journalières visées à l'article 25 pour la fonction que le travailleur occupe, si ledit article lui avait été applicable :

1^o lorsque l'employeur qui n'en est pas dispensé, en vertu de l'alinéa 4, ne détient pas ou ne tient pas de manière journalière le registre de mesure du temps de travail visé à l'article 4, § 3, de l'arrêté royal n^o 5 précité du 23 octobre 1978;

Art. 2. In artikel 17bis, § 1, van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 12 september 2011, wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 3. In artikel 31bis van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 30 april 2007 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 30 november 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) paragraaf 2 wordt opgeheven;

b) in paragraaf 3, eerste lid, worden de woorden "in §§ 1 en 2" vervangen door de woorden "in paragraaf 1";

c) in paragraaf 3, derde lid, worden de woorden "vervat in §§ 1, 2 en 3" vervangen door de woorden "vervat in de paragrafen 1 en 3";

d) in paragraaf 4 worden de woorden "het Paritair Comité voor het hotelbedrijf of" opgeheven.

Art. 4. Artikel 31ter van hetzelfde besluit, opgeheven bij het koninklijk besluit van 17 november 2005 wordt hersteld als volgt :

« Art. 31ter. Een werknemer die wordt tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het Hotelbedrijf wordt, voor de toepassing van dit artikel, beschouwd als een gelegenheidswerknemer indien de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk sluiten van maximaal 2 opeenvolgende dagen.

Voor de werknemer die in bovenvermeld statuut zijn eerste 50 dagen per jaar presteert en voor de werkgever of, indien de werkgever ressorteert onder het paritair comité voor de uitzendarbeid, de gebruiker die dat jaar zijn eerste 100 dagen gebruik maakt van gelegenheidswerknemers in deze sector, worden de bijdragen verschuldigd voor deze gelegenheidswerknemers ten aanzien van wie de werkgever gebruik maakt van artikel 5bis, § 3, 1^o of 2^o, van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, hierna gelegenheidswerknemers genoemd, berekend op een forfait van respectievelijk 7,5 euro per begonnen uur zonder meer te kunnen bedragen dan 45 euro of 45 euro per dagblok.

De bedragen in het vorige lid worden geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 32, § 4, en aangepast overeenkomstig de bepalingen van artikel 32bis, § 1.

De werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf dient, uitgezonderd indien hij een aangifte doet bedoeld in artikel 5bis, § 3, 1^o van het voornoemde koninklijk besluit van 5 november 2002, een register voor werktijdregeling, bedoeld in artikel 4, § 3 van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, bij te houden waarin de gelegenheidswerknemers worden vermeld.

Onverminderd de bepalingen van het tweede lid van dit artikel, wanneer de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling gedaan is voor een dagblok, overeenkomstig artikel 5bis, § 3, 2^o van het voornoemde koninklijk besluit van 5 november 2002, terwijl het register voor werktijdregeling, bedoeld in artikel 4, § 3, van voornoemd koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978, aangeeft, dat de werknemer meer uren heeft gepresteerd alsook wanneer de effectieve prestaties het aantal aangegeven uren overschrijden, worden de bijdragen verschuldigd voor de gelegenheidswerknemers berekend op het forfaitaire dagblok van 45 euro, geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 32, § 4, en aangepast overeenkomstig de bepalingen van artikel 32bis, § 1.

De voor de gelegenheidswerknemers verschuldigde bijdragen worden berekend op de werkelijke lonen, zonder dat deze lager kunnen zijn dan de forfaitaire daglonen bedoeld in artikel 25 voor de functie die de werknemer bekleedt, wanneer het bovengenoemde artikel op hem van toepassing zou zijn geweest :

1^o wanneer de werkgever die er niet van vrijgesteld is, bij toepassing van het vierde lid, niet in het bezit is van het register voor werktijdregeling bedoeld in artikel 4, § 3, van het voornoemde koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 of het niet dagelijks bijhoudt;

2° lorsque l'employeur ne réalise pas de manière journalière la déclaration visée à l'article 5bis, § 3, de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi. »

Les cotisations dues pour les travailleurs occasionnels se calculent sur la rémunération forfaitaire à laquelle le travailleur occasionnel aurait eu droit s'il avait été déclaré conformément à l'article 25, sous la fonction "Maître d'hôtel", sous le numéro de référence 211B, comme prévu à l'article 2 de l'arrêté ministériel du 30 avril 2007 portant exécution de l'article 25, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, si le contingent de 50 jours accordé au travailleur ou le contingent de 100 jours accordé à l'employeur est dépassé.

Art. 5. Dans le même arrêté il est inséré un article 41bis rédigé comme suit :

« Art. 41bis. Les droits sociaux des travailleurs occasionnels, au sens de l'article 31ter, alinéa 2, des employeurs ressortissant de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou ressortissant de la commission paritaire pour le travail intérimaire, lorsque l'utilisateur relève de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, sont calculés sur base de la rémunération forfaitaire pour des prestations non réparties sur 6 jours par semaine et ce, quelque soit le régime de travail, à laquelle le travailleur occasionnel aurait eu droit s'il avait été déclaré conformément à l'article 25, sous la fonction Garçon/Serveuse café, sous le numéro de référence 206C, comme prévu à l'article 2 de l'arrêté ministériel du 30 avril 2007 portant exécution de l'article 25, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Pour le calcul des droits, cette rémunération forfaitaire est proratisée selon les heures prestées sur base de 7,6 heures par jour. »

CHAPITRE 2. — Modifications de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions

Art. 6. A l'article 5bis de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, inséré par l'arrêté royal du 14 octobre 2005 et remplacé par l'arrêté royal du 30 avril 2007, les modifications suivantes sont apportées :

a) le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté on entend par travailleurs occasionnels les travailleurs visés à l'article 8bis et l'article 31ter, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. »;

b) le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

« § 3. L'employeur ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ou à la commission paritaire pour le travail intérimaire si l'utilisateur relève de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, communique de manière journalière, pour les travailleurs occasionnels, visés à l'article 31ter de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 qu'il occupe, en même temps que les données énumérées à l'article 4, les données suivantes :

1° soit l'heure du début de la prestation et l'heure de fin de prestation;

2° soit l'heure de début de prestation dans le cas d'un bloc journalier.

Le bloc journalier correspond aux prestations de 6 heures et plus.

L'employeur qui relève de la commission paritaire pour le travail intérimaire et qui emploie des travailleurs occasionnels chez un utilisateur qui relève de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, est obligé de mentionner le numéro d'entreprise et la commission paritaire de l'utilisateur. »

2° wanneer de werkgever nalaat dagelijks de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling te doen overeenkomstig artikel 5bis, § 3, van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling. »

De voor de gelegheidswerknemer verschuldigde bijdragen worden berekend op het loon waarop de gelegheidswerknemer recht zou hebben gehad indien hij was aangegeven conform artikel 25, onder de functie "Oberkelner(in) restaurant", met referentienummer 211B, zoals voorzien in artikel 2 van het ministerieel besluit van 30 april 2007 houdende uitvoering van artikel 25, § 1, eerste en tweede lid van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, indien het aan de werknemer toegekende contingent van 50 dagen, of het aan de werkgever toegekende contingent van 100 dagen wordt overschreden.

Art. 5. In hetzelfde besluit wordt een artikel 41bis ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 41bis. De sociale rechten van de gelegheidswerknemers, bedoeld in artikel 31ter, lid 2, van werkgevers die behoren tot het paritair comité voor het Hotelbedrijf of tot het paritair comité voor de uitzendarbeid, indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het Hotelbedrijf, die gelegheidswerknemers, worden berekend op het forfaitaire loon voor prestaties die niet bestendig over zes dagen per week verdeeld zijn ongeacht het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel waarop de gelegheidswerknemer recht zou hebben gehad indien hij was aangegeven conform artikel 25, onder de functie "Kelner(in)", met referentienummer 206C, zoals voorzien in artikel 2 van het ministerieel besluit van 30 april 2007 houdende uitvoering van artikel 25, § 1, eerste en tweede lid van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Voor de berekening van de sociale rechten wordt dit forfaitaire loon aan de hand van de gepresteerde uren geproratiséerd op basis van 7,6 uren per dag. »

HOOFDSTUK 2. — Wijziging van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels

Art. 6. In artikel 5bis van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 14 oktober 2005 en vervangen bij het koninklijk besluit van 30 april 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

« § 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder gelegheidswerknemers, de werknemers bedoeld bij artikel 8bis en artikel 31ter, eerste lid, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. »;

b) paragraaf 3 wordt vervangen als volgt :

« § 3. De werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, deelt, voor de gelegheidswerknemers zoals bedoeld in artikel 31ter van het koninklijk besluit van 28 november 1969, die hij tewerkstelt, per dag en tegelijkertijd met de gegevens opgesomd in artikel 4, de volgende gegevens mee :

1° ofwel het tijdstip van het begin van de prestatie en het tijdstip van het einde van de prestatie;

2° ofwel het tijdstip van het begin van de prestatie in het geval van een dagblok.

Een dagblok stemt overeen met prestaties van 6 uur en meer.

De werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en die gelegheidswerknemers tewerkstelt bij een gebruiker die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf, moet het ondernemingsnummer en het Paritair Comité van de gebruiker vermelden. »

Art. 7. L'article 9octies du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 30 avril 2007, est abrogé.

CHAPITRE 3. — *Entrée en vigueur et exécution*

Art. 8. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} octobre 2013.

Art. 9. Le Premier Ministre, le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont, chacun en ce qui le concerne, chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 12 novembre 2013.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Premier Ministre,
E. DI RUPO

La Ministre des Affaires sociales,
Mme L. ONKELINX

La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

Le Secrétaire d'Etat de la Lutte contre la fraude sociale et fiscale,
J. CROMBEZ

Art. 7. Artikel 9octies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 30 april 2007, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 3. — *Inwerkingtreding en uitvoering*

Art. 8. Dit koninklijk besluit heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2013.

Art. 9. De Eerste Minister, de minister bevoegd voor Sociale Zaken en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 12 november 2013.

FILIP

Van Koningswege :

De Eerste Minister,
E. DI RUPO

De Minister van Sociale Zaken,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

De Staatssecretaris voor de Bestrijding van sociale en fiscale fraude,
J. CROMBEZ

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2013/00743]

10 OCTOBRE 1967. — Code judiciaire, Partie VI
Coordination officieuse en langue allemande

Le texte qui suit constitue la coordination officieuse en langue allemande de la Partie VI (art. 1676 à 1723) du Code judiciaire (*Moniteur belge* du 31 octobre 1967), introduite par la loi du 4 juillet 1972 approuvant la Convention européenne portant loi uniforme en matière d'arbitrage, faite à Strasbourg le 20 janvier 1966 et introduisant dans le Code judiciaire une sixième partie concernant l'arbitrage (*Moniteur belge* du 8 août 1972), telle qu'elle a été modifiée successivement par :

- la loi du 27 mars 1985 relative à l'annulation des sentences arbitrales (*Moniteur belge* du 13 avril 1985);
- la loi du 19 mai 1998 modifiant les dispositions du Code judiciaire relatives à l'arbitrage (*Moniteur belge* du 7 août 1998).

Cette coordination officieuse en langue allemande a été établie par le Service central de traduction allemande à Malmedy.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2013/00743]

10 OKTOBER 1967. — Gerechtelijk Wetboek, Deel VI
Officieuze coördinatie in het Duits

De hierna volgende tekst is de officieuze coördinatie in het Duits van Deel VI (art. 1676 tot 1723) van het Gerechtelijk Wetboek (*Belgisch Staatsblad* van 31 oktober 1967), ingevoegd bij de wet van 4 juli 1972 tot goedkeuring van de Europese Overeenkomst houdende een eenvoudige wet inzake arbitrage, ondertekend te Straatsburg op 20 januari 1966, en tot invoering in het Gerechtelijk Wetboek van een zesde deel betreffende de arbitrage (*Belgisch Staatsblad* van 8 augustus 1972), zoals het achtereenvolgens werd gewijzigd bij :

- de wet van 27 maart 1985 betreffende de nietigverklaring van scheidsrechterlijke uitspraken (*Belgisch Staatsblad* van 13 april 1985);
- de wet van 19 mei 1998 tot wijziging van de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek betreffende de arbitrage (*Belgisch Staatsblad* van 7 augustus 1998).

Deze officieuze coördinatie in het Duits is opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling in Malmedy.

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

[C – 2013/00743]

10. OKTOBER 1967 — Gerichtsgesetzbuch, Teil VI — Inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache

Der folgende Text ist die inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache von Teil VI des Gerichtsgesetzbuches, eingefügt durch das Gesetz vom 4. Juli 1972 zur Billigung des Europäischen Übereinkommens zur Einführung eines Einheitlichen Gesetzes über die Schiedsgerichtsbarkeit, unterzeichnet in Straßburg am 20. Januar 1966, und zur Einfügung in das Gerichtsgesetzbuch eines sechsten Teils über das Schiedsverfahren, so wie er nacheinander abgeändert worden ist durch:

- das Gesetz vom 27. März 1985 über die Aufhebung von Schiedssprüchen,
- das Gesetz vom 19. Mai 1998 zur Abänderung der Bestimmungen des Gerichtsgesetzbuches über das Schiedsverfahren.

Diese inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen in Malmedy erstellt worden.

10. OKTOBER 1967 — GERICHTSGESETZBUCH

[TEIL VI — Schiedsverfahren

[Teil VI mit den Artikeln 1676 bis 1723 eingefügt durch Art. 2 des G. vom 4. Juli 1972 (B.S. vom 8. August 1972)]

Art. 1676 - 1. Jede bereits entstandene oder aus einem bestimmten Rechtsverhältnis künftig entstehende Streitsache kann Gegenstand eines Schiedsvertrags sein, sofern der Abschluss eines Vergleichs über diese Streitsache zulässig ist.