

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

Gegeven te Brussel, 27 juni 2022.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
V. VANQUICKENBORNE
De Minister van Binnenlandse Zaken,
A. VERLINDEN

Art. 3. Le ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions et le ministre qui a la Justice dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 27 juin 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
V. VANQUICKENBORNE
La Ministre de l'Intérieur,
A. VERLINDEN

FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID

[2022/204165]

5 JULI 2022. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Ik heb de eer ter ondertekening van Uwe Majesteit een koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers voor te leggen.

De Raad van State verleende op 5 mei 2022 het advies nr. 71.334/1 met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973. De tekst werd deels aangepast rekening houdend met de opmerkingen van de Raad van State. De zaken die niet werden aangepast aan het advies, worden in dit verslag verder verduidelijkt.

1. Memorie van toelichting

Het invoeren van het nieuwe statuut voor flexi-jobs in december 2015 bracht vragen met zich mee rond de vaststelling van het basisloon van flexi-job werknemers in het geval van een arbeidsongeval tijdens de uitoefening van de flexi-job.

Dit koninklijk besluit heeft tot doel hieraan tegemoet te komen en voegt daarom een nieuwe afdeling in in het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 (hierna "AOW") op bepaalde categorieën van werknemers.

Artikel 3, 2°, van de AOW machtigt echter de Koning om "bijzondere regels vast te stellen in verband met de toepassing van deze wet op bepaalde categorieën van personen".

De nog onbeantwoorde vragen betreffen vooral de praktische uitvoerbaarheid van de berekening van het basisloon:

- het vaststellen van het deeltijds arbeidsregime van een flexi-jobber is moeilijk en moeizaam en in het geval de hoofdjob deeltijds wordt uitgeoefend dringt de vraag zich op wat te doen met het samengaan van alle deeltijdse verloningen zoals gestipuleerd in artikel 37bis AOW;
- het probleem van het relatief lage uurloon van de flexi-job (want brutoloon is nettoloon), terwijl er toch sociale en fiscale inhoudingen gebeuren op de arbeidsongevalprestaties;
- de vraag rijst of de oplossing moet worden gebaseerd op maatpersonen dan wel op een forfaitair bedrag.

Zoals aangehaald in het advies van de Raad van State moet er rekening gehouden worden met verschillende artikels uit de AOW bij het vinden van een oplossing voor flexi-job werknemer: het gaat daarbij om de artikelen 34, 36 en 37bis.

Concreet werd hierbij de keuze gemaakt om het basisloon te berekenen aan de hand van het gemiddeld loon van voltijdse maatpersonen (werknemers die sinds meer dan één jaar dezelfde functie uitvoeren in dezelfde onderneming als de betrokken flexi-job werknemer). Wanneer er geen maatpersonen zijn, voorziet de reglementering dat het basisloon zal vastgesteld worden aan de hand van het barema van een werknemer met dezelfde functieclassificatie als de betrokkene, met minstens één jaar anciënniteit, tenzij er een cao of

SERVICE PUBLIC FEDERAL SECURITE SOCIALE

[2022/204165]

5 JUILLET 2022. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs

RAPPORT AU ROI

Sire,

J'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté un arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs.

Le Conseil d'État a émis le 5 mai 2022 l'avis n° 71.334/1, en application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973. Le texte a été partiellement adapté en tenant compte des remarques du Conseil d'État. Les questions qui n'ont pas été adaptées à l'avis sont précisées dans ce rapport.

1. Exposé des motifs

L'introduction du nouveau statut de flexi-jobs en décembre 2015 a soulevé des questions concernant la détermination de la rémunération de base des flexi-travailleurs en cas d'accident du travail lors de l'exercice du flexi-job.

Le présent arrêté royal vise à répondre à ce besoin et insère donc une nouvelle section dans l'arrêté royal du 18 avril 2000 établissant les règles particulières de calcul du salaire de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (ci-après "LAT") à certaines catégories de travailleurs.

En effet, l'article 3, 2°, de la LAT habilite le Roi à "fixer des conditions spéciales en ce qui concerne l'application de la présente loi à certaines catégories de personnes".

Les questions qui se posaient dans la situation concrète concernaient principalement l'exécution pratique du calcul de la rémunération de base :

- le régime à temps partiel du flexi-travailleur est difficile et hasardeux à déterminer et en cas d'emploi principal à temps plein, la question se pose de savoir ce qu'il faut faire avec la globalisation de tous les revenus à temps partiel sur base de l'article 37bis de la LAT;
- le problème du salaire horaire relativement faible du flexi-job, vu que le brut est égal au net, étant donné qu'il y aurait quand même des retenues fiscales et sociales sur les prestations d'accident du travail;
- la question se pose de l'orientation de la solution vers un calcul sur la base de personnes de référence ou sur base d'un montant forfaitaire.

Comme le relève le Conseil d'Etat dans son avis, différents articles de la LAT doivent être pris en compte dans le cadre de la solution à offrir aux flexi-travailleurs : il s'agit des articles 34, 36 et 37bis.

Concrètement, le choix a été fait de calculer la rémunération de base en utilisant la rémunération moyenne des personnes de référence à temps plein (travailleurs qui exercent le même emploi depuis plus d'un an dans la même entreprise que le travailleur concerné par l'emploi flexible). S'il n'y a pas de personne de référence, la réglementation prévoit que la rémunération de base est déterminée sur la base de l'échelle de salaires d'un travailleur ayant la même classification de poste que la personne concernée, avec au moins un an d'ancienneté, à

een arbeidsovereenkomst is afgesloten met een hoger uurloon. Deze oplossing volgt de geest van de AOW, zorgt voor rechtszekerheid en laat toch de nodige soepelheid toe inzake het beheer van deze arbeidsongevallendossiers.

Ook zal het (enkel en dubbel) vakantiegeld, dat aan de flexi-job werknemer uitbetaald wordt samen met zijn flexi-loon, beschouwd worden als loon voor zowel de berekening van de vergoedingen verschuldigde voor de tijdelijke als de blijvende arbeidsgeschiktheid.

In het licht van de opmerking van de Raad van State in punt 6, betreffende de volgende overwegingen:

“Uit de uiteenzetting van de gemachtigde blijkt dat het de bedoeling is om in de eerste geschetste situatie (Flexi-job + één of meerdere deeltijdse tewerkstellingen (minstens 4/5e)) het basisloon op te trekken naar een voltijdse betrekking, om welke reden er geen sprake zou zijn van een discriminatie van de ene groep van flexi-job werknemers ten opzichte van de andere. Hoewel de uiteenzetting van de gemachtigde een redelijke verantwoording lijkt te kunnen bieden voor het voornoemde verschil in behandeling wat de niet toepasbaarheid van artikel 37bis van de arbeidsongevallenwet betreft, dient te worden vastgesteld dat voormelde bedoeling om in het betrokken geval het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking vooralsnog niet blijkt uit de toepasselijke of ontworpen regelgeving, doch dat hiervoor louter verwezen wordt naar “een akkoord [...] om - ook voor flexi-situatie 1 - het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking”. Dit dient te worden verholpen.”.

Het is van belang te onderstrepen dat deze nieuwe regeling geen afbreuk doet aan de basisprincipes die gehanteerd worden voor de berekening van het basisloon, zoals begrepen in de arbeidsongevallenwet. Artikel 34 en artikel 36 van de AOW blijven respectievelijk gelden in geval van een volledige, dan wel onvolledige referentieperiode. Artikel 37bis vormt een uitzondering op deze artikelen en vindt geen toepassing in geval van flexi-jobs. Het maakt bijgevolg voor deze berekening niet uit of de flexi-job gecombineerd wordt met een voltijdse of een deeltijdse betrekking. Om die redenen zijn wij van mening dat de tekst niet verder dient te worden aangepast aan deze opmerking.

2. Artikelgewijze bespreking

Artikel 1

Artikel 1 voegt aan voormeld koninklijk besluit een nieuwe afdeling, “Afdeling VIII. Flexi-jobs”, toe die het artikel 6quinquies bevat.

Dit artikel stelt dat het basisloon uitsluitend vastgesteld wordt op grond van het gemiddeld loon van de maatpersonen, zoals geregeld in artikel 36, § 2 van de wet en dat de uitzondering voorzien in artikel 37bis van dezelfde wet niet wordt toegepast.

Wanneer geen maatpersoon tewerkgesteld is, wordt het basisloon berekend op basis van het loonbarema dat voor een werknemer met dezelfde beroepskwalificatie als de betrokkene overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités gesloten cao. Daarbij wordt het barema voor een werknemer met één jaar anciënniteit gehanteerd, tenzij er in de onderneming een cao gesloten is met een hoger loonbarema of wanneer in de individuele arbeidsovereenkomst een hoger loon gehanteerd wordt. In die laatste gevallen wordt het desbetreffende barema of loon als basis gebruikt. Voor de berekening van het basisloon worden premies of gelijkaardige voordelen, onafhankelijk van het effectief aantal gewerkte dagen, ook in rekening genomen, evenals het dubbel vakantiegeld dat als loon wordt beschouwd.

Artikel 2 - Uitvoeringsbepaling

Dit artikel belast de minister bevoegd voor Sociale Zaken met de uitvoering van dit besluit.

Ik heb de eer te zijn,

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

De Minister van Sociale Zaken,
F. VANDENBROUCKE

moins qu’une convention collective de travail ou un contrat de travail n’ait été conclu avec un salaire horaire plus élevé. Cette solution respecte l’esprit de la LAT, assure la sécurité juridique tout en permettant la souplesse nécessaire à la gestion de ces cas d’accidents du travail.

De même, le pécule de vacances (simple et double), qui est versé au travailleur en flexi-job en même temps que son salaire flexi, sera considéré comme une rémunération pour le calcul des allocations dues en cas d’incapacité de travail temporaire et permanente.

À la lumière du commentaire du Conseil d’État au point 6, concernant les considérations suivantes :

“ Il ressort des explications du délégué que l’intention est, dans la première situation exposée (flexi-job + un ou plusieurs emplois à temps partiel (au moins 4/5e)), de porter la rémunération de base au niveau de celle d’un emploi à temps plein, auquel cas il ne saurait être question d’une discrimination d’un groupe de flexi-travailleurs par rapport à l’autre. Bien que les explications du délégué semblent pouvoir offrir une justification raisonnable à la différence de traitement précitée découlant de l’inapplicabilité de l’article 37bis de la loi sur les accidents du travail, il y a lieu de constater que l’intention précitée de porter, dans le cas concerné, la rémunération au niveau de celle d’un emploi à temps plein, n’apparaît pas dans la législation applicable ou en projet, mais qu’il est simplement fait référence à cet égard à “ een akkoord [...] om - ook voor flexi-situatie 1 - het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking “. Il convient de remédier à cette situation. ”.

Il est important de souligner que cette nouvelle réglementation n’affecte pas les principes de base utilisés pour le calcul de la rémunération de base tels que compris dans la loi sur les accidents du travail. Les articles 34 et 36 de la LAT restent respectivement applicables en cas de période de référence complète ou incomplète. L’article 37bis constitue une exception à ces articles et ne s’applique pas en cas de flexi-jobs. Par conséquent, il importe peu pour ce calcul que l’emploi flexible soit combiné avec un emploi à temps plein ou à temps partiel. Pour ces raisons, nous sommes d’avis que le texte n’a pas besoin d’être adapté à cette remarque.

2. Commentaire des articles

Article 1^{er}

L’article 1^{er} ajoute à l’arrêté royal précité une nouvelle section, “ Section VIII. Flexi-jobs ”, contenant l’article 6quinquies.

Cet article prévoit que la rémunération de base est déterminée exclusivement sur base rémunération moyenne d’une personne de référence visée à l’article 36, § 2 de la loi, et que l’exception prévue à l’article 37bis de la même loi n’est pas appliquée.

Si aucune personne de référence n’est employée, la rémunération de base est calculée sur base du barème des rémunérations d’un travailleur ayant la même qualification professionnelle que la personne concernée, en vertu de la convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Le barème pour un travailleur ayant un an d’ancienneté est utilisé, à moins qu’une convention collective de travail avec un barème plus élevé ait été conclue dans l’entreprise ou qu’un salaire plus élevé soit utilisé dans le contrat de travail individuel. Dans ces derniers cas, le barème ou la rémunération correspondant sert de base. Pour le calcul de la rémunération de base, les primes ou avantages similaires, indépendants du nombre effectif de jours travaillés, sont également pris en compte, ainsi que le double pécule de vacances qui est considéré comme une rémunération.

Article 2 - Article exécutoire

Cet article confie au ministre des Affaires sociales l’exécution du présent arrêté.

J’ai l’honneur d’être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,

Le Ministre des Affaires sociales,
F. VANDENBROUCKE

RAAD VAN STATE,
afdeling Wetgeving,

Advies 71.334/1, van 5 mei 2022 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers'

Op 5 april 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Sociale Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 28 april 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Lennart NIJS, adjunct-auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 5 mei 2022.

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

2. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit beoogt de berekeningswijze van het basisloon van personen die tewerkgesteld worden in kader van een flexi job te regelen.

Het ontwerp voorziet daartoe in de invoering van een "Afdeling VIII. Flexi-jobs", bestaande uit één artikel (ontworpen *6quinquies*) in het koninklijk besluit van 18 april 2000 'tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers'.

Daarbij wordt voorzien in het gebruik van het gemiddeld loon van maatpersonen, of - indien er geen maatpersonen zijn tewerkgesteld bij de werkgever - het loonbarema voor een werknemer van dezelfde beroepskwalificatie met één jaar anciënniteit, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst. De ontworpen regeling laat, indien geen maatpersonen zijn aangesteld in de onderneming, de mogelijkheid van afwijkingen die voor de flexi-jobwerknemer gunstiger zijn (door een hoger loonbarema bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een individuele arbeidsovereenkomst die een hoger loon dan de barema's bepaalt), onverlet.

3. Het ontwerp vindt rechtsgrond in artikel 3, 2°, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, dat in het eerste lid van de aanhef wordt vermeld. Dit artikel machtigt de Koning om "bijzondere regelen [vast te stellen] in verband met de toepassing van deze wet op bepaalde categorieën van personen".

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerking

4. Luidens het ontworpen artikel *6quinquies*, § 1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 18 april 2000 (artikel 1 van het ontwerp) wordt bij de berekening van het basisloon van de flexi-job werknemer, artikel *37bis* van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 niet toegepast.

Artikel *37bis* van de wet voorziet in een bijzondere regeling wanneer de getroffen werknemer tewerkgesteld is krachtens een deeltijdse arbeidsovereenkomst. In dat geval wordt het basisloon voor de berekening van de vergoedingen voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid vastgesteld uitsluitend met inachtneming van het loon dat verschuldigd is krachtens die deeltijdse arbeidsovereenkomst (§ 1). Wanneer de getroffene wordt tewerkgesteld krachtens meerdere deeltijdse arbeidsovereenkomsten, wordt het basisloon vastgesteld met inachtneming van de lonen die hem krachtens die verschillende arbeidsovereenkomsten verschuldigd zijn (§ 2). Hiermee wijkt deze regeling af van de algemene regel, vervat in artikel 34, eerste en tweede lid, van de arbeidsongevallenwet, die geldt voor werknemers met een voltijds arbeidscontract.

CONSEIL D'ÉTAT,
section de législation,

Avis 71.334/1, du 5 mai 2022 sur un projet d'arrêté royal 'modifiant l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs'

Le 5 avril 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre des Affaires sociales à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 28 avril 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge VOS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Lennart NIJS, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Inge VOS, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 5 mai 2022.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

2. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet de régler le mode de calcul de la rémunération de base des personnes occupées dans le cadre d'un flexi-job.

Le projet prévoit à cet effet l'insertion d'une "Section VIII. Flexi-jobs", constituée d'un article unique (article *6quinquies* en projet) dans l'arrêté royal du 18 avril 2000 'fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs'.

Dans ce cadre, le projet prévoit de recourir à la rémunération moyenne de personnes de référence, ou - si aucune personne de référence n'est occupée chez l'employeur - le barème salarial pour un travailleur ayant la même qualification professionnelle avec un an d'ancienneté, tel qu'il est déterminé dans une convention collective de travail. Le régime en projet n'affecte pas - si aucune personne de référence n'a été désignée dans l'entreprise - la possibilité de bénéficier de dérogations plus avantageuses pour le flexi-travailleur (sur la base d'un barème salarial plus élevé dans le cadre d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou d'un contrat de travail individuel qui fixe une rémunération supérieure aux barèmes).

3. Le projet trouve un fondement juridique dans l'article 3, 2°, de la loi du 10 avril 1971 'sur les accidents du travail', mentionnée au premier alinéa du préambule. Cet article habilite le Roi à "fixer des conditions spéciales en ce qui concerne l'application de la présente loi à certaines catégories de personnes".

EXAMEN DU TEXTE

Observation générale

4. Selon l'article *6quinquies*, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, de l'arrêté royal du 18 avril 2000 (article 1^{er} du projet), l'article *37bis* de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail n'est pas appliqué lors du calcul de la rémunération de base du flexi-travailleur.

L'article *37bis* de la loi prévoit un régime particulier lorsque la victime est engagée dans les liens d'un contrat à temps partiel. Dans ce cas, la rémunération de base pour le calcul des indemnités d'incapacité temporaire de travail est fixée exclusivement en fonction du salaire dû aux termes du contrat de travail à temps partiel (§ 1^{er}). Lorsque la victime est engagée dans les liens de plusieurs contrats à temps partiel, la rémunération de base est fixée en tenant compte des salaires qui lui sont dus aux termes de ces différents contrats de travail (§ 2). Ce régime déroge ainsi à la règle générale inscrite à l'article 34, alinéas 1^{er} et 2, de la loi sur les accidents du travail, applicable aux travailleurs ayant un contrat de travail à temps plein.

Het Grondwettelijk Hof heeft in zijn arrest nr. 27/2015 van 5 maart 2015 geoordeeld dat de algemene regeling van artikel 34 van de arbeidsongevallenwet van toepassing is in de situatie waarin een werknemer een deeltijdse en een voltijdse contractuele tewerkstelling cumuleert, en het slachtoffer is van een arbeidsongeval bij de uitvoering van zijn voltijdse arbeidsovereenkomst¹. In zoverre die bepaling in die situatie tot gevolg heeft dat het basisloon uitsluitend wordt berekend op grond van het loon waarop de werknemer recht heeft wegens een voltijdse functie in de onderneming op het ogenblik van het ongeval, zonder rekening te houden met het loon waarop die werknemer recht heeft wegens een andere deeltijdse functie in een andere onderneming, is zij volgens het Hof niet onbestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

In zijn arrest nr. 155/2019 van 24 oktober 2019 oordeelde het Hof bovendien dat de artikelen 34, 36 en 37bis, § 1 en 2, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schenden, in die interpretatie dat de vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid die verschuldigd is aan een werknemer die een arbeidsongeval heeft tijdens de uitvoering van zijn deeltijdse arbeidsovereenkomst is die daarnaast bij een andere, voltijdse arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld, overeenkomstig de artikelen 34 en 36, § 1, van die wet moet worden vastgesteld met inachtneming van het loon dat hem krachtens zijn deeltijdse arbeidsovereenkomst verschuldigd is, aangevuld met een hypothetisch loon zoals bepaald bij dat artikel 36, § 1.²

Indien de flexi-jobwerknemer naast zijn flexi-job een voltijdse arbeidsbetrekking heeft, zal deze zich bijgevolg in beginsel kunnen beroepen op de regeling van artikel 34, eerste en tweede lid, in samenhang met artikel 36, § 1, van de arbeidsongevallenwet. Voor gepensioneerde flexi-jobwerknemers blijft de bijzondere regeling van artikel 37 van de arbeidsongevallenwet van toepassing.

Indien de flexi-jobwerknemer daarentegen geen voltijdse arbeidsbetrekking heeft, en het minimum van de 4/5e tewerkstelling die door artikel 4, § 1, van de wet van 16 november 2015 'houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken' als voorwaarde wordt ingeschreven voor flexi-jobwerknemers bereikt door het optellen van deeltijdse arbeidsbetrekkingen, kan deze geen beroep doen op de algemene regel voor werknemers met een voltijdse tewerkstelling zoals vervat in artikel 34, eerste en tweede lid, en artikel 36, § 1, van de arbeidsongevallenwet, doch ingevolge de ontworpen regeling evenmin op de cumuleerbaarheid bepaald in artikel 37bis, § 2, van de arbeidsongevallenwet.

5. Gevraagd naar de verantwoording voor de uitsluiting van flexi-jobwerknemers van de toepassing van artikel 37bis van de arbeidsongevallenwet in het licht van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel, antwoordt de gemachtigde:

"Voor gewone (niet flexi-job) werknemers met een combinatie van verschillende tewerkstellingen doen zich volgende relevante situaties voor, waarbij het arbeidsongeval zich voordoet in de eerst vermelde tewerkstelling:

1. Deeltijdse tewerkstelling + deeltijdse tewerkstelling(en)
2. Deeltijdse tewerkstelling + voltijdse tewerkstelling.

Situatie 1 is een toepassing van artikel 37bis, § 2 AOW: de verschillende deeltijdse verloningen worden samengeteld om het basisloon te bepalen. Situatie 2 is niet als dusdanig beschreven in de AOW, maar is niet ongebruikelijk. De afspraak binnen de sector is dat in dergelijke situatie het deeltijdse basis opgetrokken wordt tot een voltijds basisloon.

Parallel daaraan kunnen we, rekening houdend met de voorwaarden om te kunnen genieten van het statuut van flexi-job werknemer (andere tewerkstelling van minstens 4/5e), volgende situaties definiëren voor de flexi-job werknemer die een arbeidsongeval heeft:

1. Flexi-job + één of meerdere deeltijdse tewerkstellingen (minstens 4/5e).
2. Flexi-job + voltijdse tewerkstelling.

Om tegemoet te komen aan de vraag van de arbeidsongevallenverzekeraars om het beheer van deze dossiers niet uitzonderlijk zwaar te maken door de noodzaak aan een individueel, case-by-case onderzoek naar de exacte tewerkstellingssituatie van een getroffene, werd een akkoord gevonden om - ook voor flexi-situatie 1 - het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking. Voor flexi-situatie 2 zou dit al het geval geweest zijn conform de AOW.

Dans son arrêt n° 27/2015 du 5 mars 2015, la Cour constitutionnelle a jugé que le régime général de l'article 34 de la loi sur les accidents du travail s'applique à la situation où un travailleur cumule un emploi contractuel à temps partiel avec un emploi contractuel à temps plein et est victime d'un accident du travail survenu pendant l'exécution de son contrat de travail à temps plein¹. Dans la mesure où, dans cette situation, cette disposition a pour effet que la rémunération de base est exclusivement calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a droit en raison d'une fonction exercée à temps plein dans l'entreprise au moment de l'accident, sans tenir compte de la rémunération à laquelle il a droit en raison d'une autre fonction exercée à temps partiel dans une autre entreprise, elle n'est, selon la Cour, pas incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

Dans son arrêt n° 155/2019 du 24 octobre 2019, la Cour a en outre jugé que les articles 34, 36 et 37bis, § 1^{er} et 2, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution dans l'interprétation selon laquelle l'indemnité d'incapacité temporaire de travail due à un travailleur qui est victime d'un accident du travail au cours de l'exécution de son contrat de travail à temps partiel et qui, par ailleurs, est engagé dans les liens d'un autre contrat de travail à temps plein doit être fixée, conformément aux articles 34 et 36, § 1^{er}, de cette loi, en fonction de la rémunération qui lui est due aux termes de son contrat de travail à temps partiel, complétée par une rémunération hypothétique, telle qu'elle est définie dans cet article 36, § 1^{er}.²

Si, outre son flexi-job, le flexi-travailleur a un emploi à temps plein, il pourra donc en principe se prévaloir du régime de l'article 34, alinéas 1^{er} et 2, combiné avec l'article 36, § 1^{er}, de la loi sur les accidents du travail. Pour les flexi-travailleurs pensionnés, le régime particulier de l'article 37 de la loi sur les accidents du travail reste d'application.

Si, par contre, le flexi-travailleur n'occupe pas d'emploi à temps plein et atteint le minimum de l'occupation à 4/5e que l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 16 novembre 2015 'portant des dispositions diverses en matière sociale' pose comme condition pour les flexi-travailleurs, en cumulant des emplois à temps partiel, il ne peut pas invoquer la règle générale s'appliquant aux travailleurs ayant un emploi à temps plein, contenue à l'article 34, alinéas 1^{er} et 2, et à l'article 36, § 1^{er}, de la loi sur les accidents du travail, ni cependant non plus, compte tenu du régime en projet, le cumul prévu à l'article 37bis, § 2, de la loi sur les accidents du travail.

5. Interrogé sur la justification de l'exclusion des flexi-travailleurs de l'application de l'article 37bis de la loi sur les accidents du travail au regard du principe d'égalité consacré par la Constitution, le délégué répond ce qui suit :

" Voor gewone (niet flexi-job) werknemers met een combinatie van verschillende tewerkstellingen doen zich volgende relevante situaties voor, waarbij het arbeidsongeval zich voordoet in de eerst vermelde tewerkstelling:

1. Deeltijdse tewerkstelling + deeltijdse tewerkstelling(en)
2. Deeltijdse tewerkstelling + voltijdse tewerkstelling.

Situatie 1 is een toepassing van artikel 37bis, § 2 AOW: de verschillende deeltijdse verloningen worden samengeteld om het basisloon te bepalen. Situatie 2 is niet als dusdanig beschreven in de AOW, maar is niet ongebruikelijk. De afspraak binnen de sector is dat in dergelijke situatie het deeltijdse basis opgetrokken wordt tot een voltijds basisloon.

Parallel daaraan kunnen we, rekening houdend met de voorwaarden om te kunnen genieten van het statuut van flexi-job werknemer (andere tewerkstelling van minstens 4/5e), volgende situaties definiëren voor de flexi-job werknemer die een arbeidsongeval heeft:

1. Flexi-job + één of meerdere deeltijdse tewerkstellingen (minstens 4/5e).
2. Flexi-job + voltijdse tewerkstelling.

Om tegemoet te komen aan de vraag van de arbeidsongevallenverzekeraars om het beheer van deze dossiers niet uitzonderlijk zwaar te maken door de noodzaak aan een individueel, case-by-case onderzoek naar de exacte tewerkstellingssituatie van een getroffene, werd een akkoord gevonden om - ook voor flexi-situatie 1 - het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking. Voor flexi-situatie 2 zou dit al het geval geweest zijn conform de AOW.

Dit werd onder meer gestaafd door het onderzoek naar het profiel van de flexi-job werknemers waaruit bleek dat nagenoeg alle flexi-job werknemers hun flexi-job met een voltijdse betrekking combineren en het basisloon dus toch opgetrokken zou worden naar een voltijds basisloon.

Er is met andere woorden geen discriminatie van de ene groep van flexi-job werknemers ten opzichte van de andere, aangezien ze allemaal vergoed zouden worden op voltijdse basis. Het is met andere woorden een vereenvoudiging in het voordeel van een klein aantal flexi-job werknemers die - in plaats van te moeten terugvallen op de uitzonderingsbepalingen uit artikel 37bis - beschouwd worden als ware zij werkzaam met een voltijdse arbeidsovereenkomst naast hun flexi-job (situatie niet als dusdanig in de AOW opgenomen maar waarover overeenstemming in de praktijk bestaat om het loonverlies zo goed mogelijk te compenseren)."

6. Uit de uiteenzetting van de gemachtigde blijkt dat het de bedoeling is om in de eerste geschetste situatie (Flexi-job + één of meerdere deeltijdse tewerkstellingen (minstens 4/5e)) het basisloon op te trekken naar een voltijdse betrekking, om welke reden er geen sprake zou zijn van een discriminatie van de ene groep van flexi-job werknemers ten opzichte van de andere.

Hoewel de uiteenzetting van de gemachtigde een redelijke verantwoording lijkt te kunnen bieden voor het voornoemde verschil in behandeling wat de niet toepasbaarheid van artikel 37bis van de arbeidsongevallenwet betreft, dient te worden vastgesteld dat voormelde bedoeling om in het betrokken geval het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking vooralsnog niet blijkt uit de toepasselijke of ontworpen regelgeving, doch dat hiervoor louter verwezen wordt naar "een akkoord [...] om - ook voor flexi-situatie 1 - het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking". Dit dient te worden verholpen.

Artikel 1

7. Artikel 1 van het ontwerp moet grondig worden onderzocht vanuit een wetgevingstechnisch en taalkundig oogpunt. Het bevat immers een aantal onnauwkeurigheden op dit vlak.

Zo ontbreekt bijvoorbeeld in de Nederlandse tekst van artikel 1, eerste lid, het woord "besluit" tussen de woorden "koninklijk" en "van".

Eveneens in het eerste lid ontbreekt zowel in de Nederlandse als de Franse tekst de verwijzing naar het betrokken hoofdstuk waarin de nieuwe afdeling VIII wordt ingevoegd. Tussen de woorden "wordt" en "een afdeling VIII ingevoegd" dient dan ook de zinsnede "in hoofdstuk II" te worden toegevoegd.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME

Nota

¹GwH 5 maart 2015, nr. 27/2015, overw. B.5 tot B.9.

² GwH 24 oktober 2019, nr. 155/2019, overw. B.8.1 en B.8.2.

In de interpretatie dat de vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid die verschuldigd is aan een werknemer die een arbeidsongeval heeft tijdens de uitvoering van zijn deeltijdse arbeidsovereenkomst en die daarnaast met een andere, voltijdse arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld, overeenkomstig artikel 37bis, § 1, uitsluitend wordt vastgesteld met inachtneming van het loon dat hem krachtens zijn deeltijdse arbeidsovereenkomst verschuldigd is, schenden de artikelen 34, 36 en 37bis, § 1 en 2, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 volgens het Hof daarentegen wel de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Dit werd onder meer gestaafd door het onderzoek naar het profiel van de flexi-job werknemers waaruit bleek dat nagenoeg alle flexi-job werknemers hun flexi-job met een voltijdse betrekking combineren en het basisloon dus toch opgetrokken zou worden naar een voltijds basisloon.

Er is met andere woorden geen discriminatie van de ene groep van flexi-job werknemers ten opzichte van de andere, aangezien ze allemaal vergoed zouden worden op voltijdse basis. Het is met andere woorden een vereenvoudiging in het voordeel van een klein aantal flexi-job werknemers die - in plaats van te moeten terugvallen op de uitzonderingsbepalingen uit artikel 37bis - beschouwd worden als ware zij werkzaam met een voltijdse arbeidsovereenkomst naast hun flexi-job (situatie niet als dusdanig in de AOW opgenomen maar waarover overeenstemming in de praktijk bestaat om het loonverlies zo goed mogelijk te compenseren) ".

6. Il ressort des explications du délégué que l'intention est, dans la première situation exposée (flexi-job + un ou plusieurs emplois à temps partiel (au moins 4/5e)), de porter la rémunération de base au niveau de celle d'un emploi à temps plein, auquel cas il ne saurait être question d'une discrimination d'un groupe de flexi-travailleurs par rapport à l'autre.

Bien que les explications du délégué semblent pouvoir offrir une justification raisonnable à la différence de traitement précitée découlant de l'inapplicabilité de l'article 37bis de la loi sur les accidents du travail, il y a lieu de constater que l'intention précitée de porter, dans le cas concerné, la rémunération au niveau de celle d'un emploi à temps plein, n'apparaît pas dans la législation applicable ou en projet, mais qu'il est simplement fait référence à cet égard à "un accord [...] om - ook voor flexi-situatie 1 - het loon op te trekken naar een voltijdse betrekking". Il convient de remédier à cette situation.

Article 1^{er}

7. L'article 1^{er} du projet doit faire l'objet d'un examen approfondi du point de vue de la légistique et de la correction de la langue. Elle contient en effet un certain nombre d'imprécisions sur ce plan.

Ainsi, par exemple, dans le texte néerlandais de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, il manque le mot "besluit" entre les mots "koninklijk" et "van".

Toujours à l'alinéa 1^{er}, tant le texte néerlandais que le texte français ne comportent pas de référence au chapitre concerné dans lequel est insérée la nouvelle section VIII. On insérera dès lors le segment de phrase "dans le chapitre II" entre les mots "il est inséré" et "une section VIII".

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME

Note

¹ C.C., 5 mars 2015, n° 27/2015, cons. B.5 à B.9.

² C.C., 24 octobre 2019, n° 155/2019, cons. B.8.1 et B.8.2.

Par contre, dans l'interprétation selon laquelle l'indemnité d'incapacité temporaire de travail qui est due à un travailleur qui est victime d'un accident du travail au cours de l'exécution de son contrat de travail à temps partiel et qui est en outre engagé dans les liens d'un autre contrat de travail à temps plein est, conformément à l'article 37bis, § 1^{er}, fixée exclusivement en fonction du salaire qui lui est dû aux termes de son contrat de travail à temps partiel, les articles 34, 36 et 37bis, § 1^{er} et 2, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail violent, selon la Cour, les articles 10 et 11 de la Constitution.

5 JULI 2022. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers

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

Gelet op de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, artikel 3, 2°;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers;

Gelet op het advies van het Beheerscomité voor de arbeidsongevallen van Fedris, gegeven op 20 september 2021;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 18 november 2021;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, d.d. 19 januari 2022;

Gelet op het advies nr. 71.334/1 van de Raad van State, gegeven op 5 mei 2022, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Sociale Zaken,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. In hoofdstuk II, van het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers wordt een afdeling VIII ingevoegd die het artikel 6*quinquies* bevat, luidende:

“Afdeling VIII. Flexi-jobs

Art. 6*quinquies*. § 1. Wanneer de getroffene tewerkgesteld wordt in het kader van een flexi-job zoals bepaald door de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid, wordt, onverminderd de toepassing van artikel 37*ter* van de wet, het basisloon uitsluitend vastgesteld op grond van het gemiddeld loon van de maatpersonen, zoals bedoeld in artikel 36, § 2, van de wet.

Bij de berekening van het basisloon van de flexi-job werknemer wordt artikel 37*bis* van de wet niet toegepast.

§ 2. Wanneer de werkgever waarbij de flexi-job werknemer tewerkgesteld was op het ogenblik van het arbeidsongeval geen maatpersonen tewerkstelt, wordt het basisloon uitsluitend vastgesteld op basis van het loonbarema dat voor een werknemer van dezelfde beroepskwalificatie als de getroffene ingevolge de krachtens de wet van 5 december 1968 betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.

Het barema voor een werknemer met één jaar anciënniteit in de onderneming wordt toegepast.

Wanneer er op het niveau van de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is met een hoger loonbarema of wanneer in de individuele arbeidsovereenkomst een hoger loon dan de barema's bepaald is, wordt dit barema of loon toegepast.

§ 3. Premies of gelijkaardige voordelen die krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst of de individuele arbeidsovereenkomst toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen, worden ook in acht genomen voor de berekening van het basisloon.

§ 4. Het dubbel vakantiegeld dat als loon beschouwd wordt voor de berekening van het basisloon bedraagt 7,67 % van de bruto jaarwedde.”.

Art. 2. De minister bevoegd voor Sociale Zaken is belast met de uitvoering van het besluit.

Gegeven te Brussel, 5 juli 2022.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Sociale Zaken,
F. VANDENBROUCKE

5 JUILLET 2022. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs

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

Vu la loi sur les accidents du travail de 10 avril 1971, l'article 3, 2°;

Vu l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs;

Vu l'avis du Comité de gestion des accidents du travail de Fedris, donné le 20 septembre 2021;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 18 novembre 2021;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 19 janvier 2022;

Vu l'avis n° 71.334/1 du Conseil d'État, donné le 5 mai 2022, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre des Affaires Sociales,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Dans le chapitre II de l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs, il est inséré une section VIII, comportant l'article 6*quinquies*, rédigée comme suit :

“ Section VIII. Flexi-jobs

Art. 6*quinquies*. § 1^{er}. Lorsque la victime est occupée dans le cadre d'un flexi-job tel que défini par la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, sans préjudice de l'application de l'article 37*ter* de la loi, la rémunération de base est fixée exclusivement sur la base de la rémunération moyenne des personnes de référence visées à l'article 36, § 2, de la loi.

L'article 37*bis* de la loi n'est pas appliqué lors du calcul de la rémunération de base du flexi-travailleur.

§ 2. Lorsque l'employeur qui occupait le flexi-travailleur au moment de l'accident du travail n'occupe aucune personne de référence, la rémunération de base est fixée exclusivement sur la base du barème salarial qui est fixé pour un travailleur ayant la même qualification professionnelle que la victime conformément à une convention collective de travail conclue en vertu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Le barème pour un travailleur avec un an d'ancienneté dans l'entreprise est appliqué.

Lorsque, au niveau de l'entreprise, une convention collective de travail est conclue avec un barème salarial plus élevé ou lorsque le contrat de travail individuel prévoit une rémunération plus élevée que les barèmes, ce barème ou cette rémunération est appliqué.

§ 3. Les primes ou avantages similaires accordés en vertu de la convention collective de travail ou du contrat de travail individuel, quel que soit le nombre de jours effectivement prestés, sont également pris en compte pour le calcul de la rémunération de base.

§ 4. Le double pécule de vacances considéré comme rémunération pour le calcul de la rémunération de base est égal à 7,67 % du traitement annuel brut.”.

Art. 2. Le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 5 juillet 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre des Affaires Sociales,
F. VANDENBROUCKE