



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 71.628/1
van 20 juli 2022

avis 71.628/1
du 20 juillet 2022

over

sur

een wetsvoorstel 'betreffende
de invoering van een algemeen
stelsel van gelegenhedswerk'
(*Parl.St.* Kamer 2021-22,
nr. 55-2628/001)

une proposition de loi
'instaurant un régime général
du travail occasionnel'
(*Doc. Parl.*, Chambre,
2021-2022, n° 55-2628/001)

Op 3 juni 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Voorzitster van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel ‘betreffende de invoering van een algemeen stelsel van gelegenheidswerk’ (*Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 55-2628/001).

Het voorstel is door de eerste kamer onderzocht op 12 juli 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge VOS, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Katrien DIDDEN, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 20 juli 2022.

*

Le 3 juin 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Présidente de la Chambre des représentants à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi ‘instaurant un régime général du travail occasionnel’ (*Doc. Parl.*, Chambre, 2021-2022, n° 55-2628/001).

La proposition a été examinée par la première chambre le 12 juillet 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge VOS, conseillers d'État, Johan PUT, assesseur, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Katrien DIDDEN, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 20 juillet 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,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET WETSVOORSTEL

2. Het om advies voorgelegde wetsvoorstel strekt ertoe een algemeen wettelijk kader voor gelegenheidswerk in te voeren.²

Het stelsel staat open voor iedereen die arbeid mag verrichten in België op voorwaarde dat men geen inkomensvervangende uitkering op beroepsactieve leeftijd ontvangt tijdens de uitoefening van het gelegenheidswerk. Het gelegenheidswerk is beperkt tot maximaal 84 uur per kalendermaand en de verloning ligt tussen 10,69 euro en 23 euro per uur. Het gelegenheidswerk kan worden aangeboden door werkgevers in de private en publieke sector. De werkgever mag maximaal 20% van het arbeidsvolume invullen met gelegenheidswerk.

Via een raamovereenkomst leggen de gelegenheidswerkgever en de gelegenheidswerknemer de basisvoorwaarden vast waarbinnen de tewerkstelling plaatsvindt. Vervolgens sluiten de gelegenheidswerkgever en de gelegenheidswerknemer een gelegenheidsarbeidsovereenkomst die bepaalt wanneer er effectief gewerkt wordt.

De gelegenheidswerkgever is een solidariteitsbijdrage van 25% verschuldigd op het gelegenheidsloon. De gelegenheidswerker is vrijgesteld van een persoonlijke RSZ-bijdrage, maar bouwt geen nieuwe of bijkomende socialezekerheidsrechten op. De inkomsten uit het gelegenheidswerk worden onderworpen aan de personenbelasting met een maximumtarief van 33%.

VORMVEREISTEN

3. De stellers van het wetsvoorstel moeten beoordelen of het aanbeveling verdient dat de Nationale Arbeidsraad wordt geraadpleegd, aangezien dit wetsvoorstel betrekking heeft op “de algemene vraagstukken van sociale aard welke de werkgevers en de werknemers aanbelangen”.³

4. Artikel 10 van het wetsvoorstel voorziet in de oprichting van een nieuw register, beheerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, waarin de raamovereenkomsten, die onder

¹ Aangezien het gaat om een wetsvoorstel, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere normen verstaan.

² Tot op heden geldt slechts een regeling van gelegenheidsarbeid in het tuinbouwbedrijf en de landbouw, evenals in de horeca.

³ Zie artikel 1 van de wet van 29 mei 1952 ‘tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad’.

meer de identiteit van de partijen bevatten, en alle latere wijzigingen ervan, worden opgenomen. Het wetsvoorstel heeft bijgevolg betrekking op de verwerking van persoonsgegevens.

Artikel 36, lid 4, 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)’, gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, voorziet in een verplichting om de toezichthoudende autoriteit, in dit geval de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 ‘tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit’, te raadplegen bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking.

Aan deze vormvereiste moet nog worden voldaan, aangezien uit het dossier niet blijkt dat het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit werd gevraagd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKINGEN

5. Het wetsvoorstel omschrijft het begrip gelegenheidswerk (“travail occasionnel”) als de tewerkstelling van een gelegenheidswerknemer die ter uitvoering van deze wet een of meerdere gelegenheidsarbeidsovereenkomsten sluit ter uitvoering van een raamovereenkomst.⁴ De beperking tot maximum 84 uur per maand stemt overeen met een halftijdse tewerkstelling (artikel 5 van het wetsvoorstel). Het maximaal aantal van 500 uur op jaarbasis, waarvan uitsluitend sprake is in de toelichting maar niet in de tekst van het wetsvoorstel zelf, stemt ongeveer overeen met 6 maanden tewerkstelling. De gelegenheidsarbeidsovereenkomsten kunnen voorts voor zowel bepaalde als onbepaalde duur worden gesloten (artikel 5 van het wetsvoorstel). Het begrip gelegenheidswerk is bijgevolg dermate ruim omschreven, dat in het algemeen, onverminderd hetgeen verder *sub* 7 wordt opgemerkt, de vraag rijst of een tewerkstelling die neerkomt op een halftijdse tewerkstelling gedurende een half jaar nog redelijkerwijze als gelegenheidswerk kan worden beschouwd.

6. Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.⁵

⁴ Artikel 3, 1°, van het wetsvoorstel.

⁵ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv.: GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1;

Wanneer de wetgever een nieuwe vorm van arbeidsovereenkomst invoert, valt het onder zijn beoordelingsbevoegdheid te bepalen welke categorieën van werknemers en werkgevers onder die regeling ressorteren en met welke voorwaarden die regeling gepaard gaat. Volgens de rechtspraak van het Hof mag het Hof een dergelijke beleidskeuze, alsook de verschillen in behandeling die daaruit voortvloeien, slechts afkeuren indien zij niet redelijk verantwoord zijn of indien zij op onevenredige wijze afbreuk doen aan de rechten van de betrokken werknemers en werkgevers.⁶

7. Het wetsvoorstel voert een specifiek arbeidsrechtelijk statuut in voor de gelegenhedswerker, evenals een specifieke behandeling van gelegenhedswerk op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheid. Aldus wordt een verschil in behandeling ingevoerd ten aanzien van werknemers, zelfstandigen of ambtenaren die dezelfde activiteiten uitvoeren in het kader van het stelsel voor werknemers, zelfstandigen of ambtenaren. Zo lijkt de toelichting bij het wetsvoorstel alvast niet uit te sluiten dat prestaties die in het kader van het gelegenhedswerk worden geleverd, eveneens kunnen worden uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst.⁷ Bovendien kan, zoals vermeld *sub* 5, het gelegenhedswerk zoals omschreven in het wetsvoorstel, een zodanige omvang hebben dat niet duidelijk is waarin het onderscheid bestaat met de uitvoering van activiteiten in het kader van een tijdelijke of (beperkt) deeltijdse arbeidsovereenkomst.

In dit verband valt op te merken dat de Raad van State, afdeling Wetgeving, in advies 62.368/1/2/3/4 van 1 december 2017 over het voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 18 juli 2018 ‘betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie’ fundamentele opmerkingen heeft gemaakt over de regeling inzake het verenigingswerk in het licht van het gelijkheidsbeginsel. Het Grondwettelijk Hof heeft bij arrest nr. 53/2020 de wet van 18 juli 2018 in haar geheel vernietigd omdat de essentiële onderdelen ervan strijdig werden bevonden met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

In advies 67.850/1 en 67.851/1 van 2 oktober 2020 heeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, vervolgens onderzocht of de nieuw voorgestelde regeling wel de toets aan het gelijkheidsbeginsel kon doorstaan. Daarbij werd een onderscheid gemaakt tussen, enerzijds, het invoeren van een specifiek arbeidsrechtelijk statuut voor de verenigingswerker en, anderzijds, het invoeren van een specifieke behandeling van de in dat kader verkregen vergoedingen op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheid en de regeling van de toegang tot het statuut van verenigingswerker.⁸

GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6; GwH 16 juni 2016, nr. 94/2016, B.3; GwH 3 februari 2022, nr. 11/2022, B.6; GwH 10 februari 2022, nr. 25/2022, B.9.

⁶ GwH 23 april 2020, nr. 57/2020, B.5.4.

⁷ Het wetsvoorstel bepaalt wel dat de gelegenhedswerkgever een lopende arbeidsovereenkomst niet kan beëindigen om ze te vervangen door gelegenhedswerk (artikel 8, eerste lid, van het wetsvoorstel).

⁸ Adv.RvS 67.850/1 en 67.851/1 van 2 oktober 2020 over een wetsvoorstel en amendementen, dat geleid heeft tot de wet van 24 december 2020 ‘betreffende het verenigingswerk’ (*Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1433/004), opm. 6.3.1 tot 6.5.

Ook wat het voorliggende wetsvoorstel betreft, kan betwijfeld worden of de voorgestelde regeling de voormelde toets aan het gelijkheidsbeginsel kan doorstaan.⁹ Vastgesteld dient te worden dat in de toelichting bij het wetsvoorstel een globale verantwoording voor de regeling in het licht van het gelijkheidsbeginsel ontbreekt, en dit zowel wat de invoering van een specifiek arbeidsrechtelijk statuut voor de gelegenhedswerker betreft, als wat betreft de specifieke behandeling van gelegenhedswerk op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheid.

Voor het door het voorliggende wetsvoorstel ingevoerde verschil in behandeling zal alsnog een deugdelijke verantwoording moeten kunnen worden gegeven, die dan het best tot uitdrukking wordt gebracht in de loop van de verdere parlementaire behandeling van het wetsvoorstel.

8. Uit de toelichting bij het wetsvoorstel blijkt voorts dat het niet de bedoeling is de bestaande wetgeving met betrekking tot gelegenhedswerk in de sectoren van de landbouw, tuinbouw en horeca af te schaffen.¹⁰

Aangezien met dit wetsvoorstel een algemeen stelsel van gelegenhedswerk wordt gecreëerd, dat overeenkomstig artikel 2 ervan van toepassing is op alle werkgevers en werknemers in de private en publiek sector,¹¹ past het, ten behoeve van de rechtszekerheid, in de tekst van het wetsvoorstel zelf tot uiting te brengen dat de voorgestelde regeling niet van toepassing is op gelegenhedswerk in de sectoren van de landbouw, tuinbouw en horeca, waarvoor bijzondere stelsels gelden, nu dit de bedoeling lijkt te zijn van de stellers van het wetsvoorstel.

Aangezien de horeca, land- en tuinbouw van het toepassingsgebied worden uitgesloten, zullen bovendien verschillende stelsels van gelegenhedswerk van toepassing zijn, afhankelijk van de sector waarin men het gelegenhedswerk uitvoert. Onder meer de regeling aangaande de organisatie van het werk, en de bijdragen inzake sociale zekerheid en fiscaliteit kunnen verschillen afhankelijk van het toepasselijke stelsel. Dienaangaande heeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, reeds eerder, naar aanleiding van de invoering van een nieuwe regeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit voor de gelegenhedswerkers in de horeca,¹² het volgende opgemerkt:¹³

⁹ Zo valt onder meer op te merken dat het voorgestelde arbeidsrechtelijke stelsel weliswaar minder afwijkend lijkt te zijn nu, onverminderd de bijzondere bepalingen in het wetsvoorstel, andere arbeidsrechtelijke bepalingen van toepassing blijven op gelegenhedswerk (artikel 17 van het wetsvoorstel), doch dat het voorstel niettemin beoogt om naast het reguliere stelsel, op generieke wijze een nieuw stelsel in te voeren met onder meer algemeen afwijkende arbeidsvoorwaarden zoals inzake de minimale duur van elke werkperiode (artikel 13), een meer voordelige regeling wat de te betalen bijdrage betreft (artikel 18), een voor de gelegenhedswerker meer nadelige regeling wat de opbouw van sociale rechten betreft (artikel 19) en een gunstiger fiscaal regime (artikel 20).

¹⁰ *Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 55-2628/001, 5.

¹¹ Althans voor zover zij voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden als bedoeld in hoofdstuk 3 van het wetsvoorstel.

¹² Niet te verwarren met de zogenaamde “flexijobs”, ingevoegd bij wet van 16 november 2015 ‘houdende diverse bepalingen in sociale zaken’.

¹³ Adv.RvS nr. 53.293/1 en 53.294/1 van 3 juni 2013 over een voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 11 november 2013 ‘houdende diverse wijzigingen tot invoering van een nieuwe sociale en fiscale regeling voor de gelegenhedswerkers in de horeca’ en over een ontwerp dat geleid heeft tot het koninklijk besluit van 12 november 2013 ‘inzake de tewerkstelling van gelegenhedswerknemers in de horecasector’, *Parl.St.* Kamer 2012-13, nr. 53-2990/001, 11.

“6. De voorliggende ontwerpen hebben tot doel om een specifieke regeling tot stand te brengen wat betreft de toepassing van de sociale zekerheid en de inkomstenbelastingen op de Gelegenheidsarbeid in de horecasector. Op die wijze ontstaat een verschil in behandeling ten aanzien van werkgevers en werknemers die behoren tot andere sectoren waarvoor een regeling van Gelegenheidsarbeid geldt, zoals bijvoorbeeld het tuinbouwbedrijf en de landbouw. De memorie van toelichting bij het wetsontwerp en het verslag aan de Koning bij het ontwerp van koninklijk besluit bevatten geen verantwoording voor dit verschil in behandeling. In elk geval dient de ontworpen regeling in overeenstemming te zijn met het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en niet-discriminatie, hetgeen impliceert dat ervoor een verantwoording voorhanden is die voldoet aan de voorwaarden die op dat vlak door het Grondwettelijk Hof worden gesteld. Het verdient aanbeveling die verantwoording uiteen te zetten, naar gelang de ontworpen bepalingen, hetzij in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp, hetzij in het verslag aan de Koning bij het ontwerp van koninklijk besluit”.

Voor het verschil in behandeling dat ontstaat ten aanzien van werkgevers en werknemers die behoren tot andere sectoren waarvoor al een regeling van Gelegenheidsarbeid geldt, zal eveneens een deugdelijke verantwoording moeten kunnen worden gegeven, die dan het best tot uitdrukking wordt gebracht in de loop van de verdere parlementaire behandeling van het wetsvoorstel.

9. Op te merken valt dat artikel 4, tweede lid, van het wetsvoorstel als toelaatbaarheidsvoorwaarde bepaalt dat de Gelegenheidswerknemer in de maand dat hij Gelegenheidswerk uitvoert, geen inkomensvervangende uitkering op beroepsactieve leeftijd mag ontvangen.¹⁴ Bijgevolg worden personen die op beroepsactieve leeftijd dergelijke uitkering ontvangen, uitgesloten van het toepassingsgebied van het algemeen stelsel van Gelegenheidswerk. Deze uitsluiting wordt in de toelichting bij het wetsvoorstel als volgt verantwoord:¹⁵

“De voorwaarde dat de Gelegenheidswerknemer geen inkomensvervangende uitkering op beroepsactieve leeftijd mag ontvangen, betekent niet dat die mensen in de kou blijven staan. Integendeel, voor deze mensen is er een complementair wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs. Ook in dat wetsvoorstel bieden we werk-op-maat-oplossingen aan voor werkgevers en werknemers met weinig of geen risico voor beide partijen. Werken is altijd lonend voor een arbeidsintegratiewerknemer en de arbeid is betaalbaar voor een arbeidsintegratiewerkgever. Maar de finaliteit van een arbeidsintegratiejob is toch zoveel mogelijk mensen met een inkomensvervangende uitkering naar een reguliere job toe te leiden. Dat vereist een aantal specifieke spelregels die afwijken van het algemeen stelsel van Gelegenheidswerk.”

¹⁴ Artikel 3, 8°, van het wetsvoorstel definieert “inkomensvervangende uitkering” als: “een socialezekerheidsuitkering in het stelsel van de werknemers of zelfstandigen of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap of een bijstandsuitkering om in het levensonderhoud te voorzien met uitzondering van kostencompenserende uitkeringen of tegemoetkomingen”.

¹⁵ *Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 55-2628/001, 6.

Het volgens de toelichting “complementaire” wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs,¹⁶ bevat evenwel een andere – meer beperkte – definitie van “inkomensvervangende uitkering” dan het huidige wetsvoorstel.¹⁷

Hierop gewezen, stelde de gemachtigde:

“Het klopt dat het huidig wetsvoorstel arbeidsintegratiejobs beperkt is tot langdurig zieken en mensen met een IVT-tegemoetkoming. Het is evenwel de bedoeling een 2de wetsvoorstel arbeidsintegratiejobs in te dienen waarbij ook alle andere vormen van inkomensvervangende tegemoetkomingen op beroepsactieve leeftijd worden opgenomen. Dit tweede wetsvoorstel is nog in opmaak.

Uw bekommernis is derhalve ook de onze: dat er geen groepen tussen de 2 voorstellen in mogen vallen (tenzij er uiteraard een objectieve reden voor bestaat)”.

De stellers van het wetsvoorstel zullen er in het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel over moeten waken dat er een afdoende verantwoording is voor de uitsluiting van bepaalde categorieën van personen. De thans in de toelichting opgegeven verantwoording, lijkt in dit opzicht onvoldoende zolang een eventueel complementair systeem van arbeidsintegratiejobs niet openstaat voor alle personen die door huidig wetsvoorstel worden uitgesloten.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Artikel 2

10. Artikel 2 van het wetsvoorstel bepaalt dat de voorgestelde wet van toepassing is “op alle werkgevers en werknemers in de private en publieke sector die voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden als bedoeld in hoofdstuk 3”. Artikel 2 verwijst aldus niet naar de zelfstandigen. Nochtans blijkt uit de toelichting¹⁸ dat ook zelfstandigen in aanmerking komen om gelegenheidswerk te verrichten. Ook lijkt het de bedoeling om personen die als ambtenaar met een statutaire rechtspositie zijn tewerkgesteld toe te laten tot gelegenheidswerk.

Het wetsvoorstel moet op deze tweede punten worden verduidelijkt en desgevallend aangevuld.¹⁹

¹⁶ Wetsvoorstel ‘tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs’, *Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 55-0588/001.

¹⁷ In artikel 3, 8°, van voormeld wetsvoorstel, wordt “inkomensvervangende uitkering” gedefinieerd als “een ziekte- of invaliditeitsuitkering in het stelsel van de werknemers of zelfstandigen of ambtenaren met een statutaire rechtspositie of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap”.

Luidens de toelichting bij het wetsvoorstel is het begrip “inkomensvervangende tegemoetkoming” aldus beperkt tot volgende stelsels:

- ziekte- en invaliditeitsverzekering voor werknemers met inbegrip van ambtenaren in een statutaire rechtspositie;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering voor zelfstandigen;
- de inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap.

¹⁸ *Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 55-2628/001, 7.

¹⁹ Zie ook adv.RvS 65.663/1 van 6 mei 2019 over een wetsvoorstel ‘tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs’, *Parl.St.* Kamer 2018-19, nr. 54-2375/002, opm. 6.

Artikel 3

11.1. Luidens artikel 3, 2°, van het wetsvoorstel is de raamovereenkomst een burgerrechtelijke overeenkomst, en dus geen arbeidsrechtelijke overeenkomst zoals de gelegenheidsarbeidsovereenkomst.²⁰

Het verdient aanbeveling om tijdens de verdere parlementaire bespreking van het wetsvoorstel te verduidelijken wat de kwalificatie van de raamovereenkomst als burgerrechtelijke overeenkomst inhoudt en welke gevolgen aan deze kwalificatie zijn verbonden.

11.2. Artikel 3, 8°, van het wetsvoorstel definieert “inkomensvervangende uitkering” als “een socialezekerheidsuitkering in het stelsel van de werknemers of zelfstandigen of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap of een bijstandsuitkering om in het levensonderhoud te voorzien met uitzondering van kostencompenserende uitkeringen of tegemoetkomingen”. In deze definitie wordt niet verwezen naar het stelsel van de ambtenaren, terwijl deze volgens de toelichting evenzeer gelegenheidswerk kunnen verrichten. De definitie dient dan ook te worden vervolledigd.

Artikel 5

12. Artikel 5 van het wetsvoorstel bepaalt dat gelegenheidswerk beperkt is tot maximaal 84 uur per kalendermaand. Deze bepaling voorziet echter niet in een beperking van het aantal uren gelegenheidswerk per kalenderjaar tot 500 uur, zoals vermeld in de toelichting.²¹ Indien het de bedoeling is van de stellers van het wetsvoorstel om deze jaargrens op te leggen, dient deze opgenomen te worden in de tekst van het wetsvoorstel.

Artikel 8

13. Het eerste lid van artikel 8 bepaalt dat een gelegenheidswerkgever een lopende arbeidsovereenkomst niet kan beëindigen om ze te vervangen door gelegenheidswerk. Deze bepaling is vaag. Zo is het onduidelijk ten aanzien van wie of voor hoelang het onmogelijk is om een plaats – na een initieel ontslag – te laten invullen door een gelegenheidswerknemer, noch hoe dit gecontroleerd wordt.

Het verdient aanbeveling deze bepaling aan te vullen of tijdens de verdere parlementaire bespreking van het wetsvoorstel te verduidelijken.

Artikel 10

14. Zoals hiervoor reeds werd opgemerkt heeft artikel 10 van het wetsvoorstel betrekking op de verwerking van persoonsgegevens aangezien het voorziet in de oprichting van

²⁰ Zie artikel 3, 3°, van het wetsvoorstel.

²¹ *Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 55-2628/001, 10.

een nieuw register, beheerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, waarin de raamovereenkomsten, die onder meer de identiteit van de partijen bevatten, en alle latere wijzigingen ervan, worden opgenomen.

In dit verband kan eraan worden herinnerd dat de “essentiële elementen” van de verwerking van persoonsgegevens bij wet moeten worden vastgelegd. De afdeling Wetgeving van de Raad van State is wat dat betreft van oordeel dat, ongeacht de aard van de betrokken aangelegenheid, de volgende elementen in beginsel “essentiële elementen” uitmaken: 1°) de categorie van verwerkte gegevens; 2°) de categorie van betrokken personen; 3°) de met de verwerking nagestreefde doelstelling; 4°) de categorie van personen die toegang hebben tot de verwerkte gegevens; en 5°) de maximumtermijn voor het bewaren van de gegevens.²²

De voorgestelde regeling zal op dit punt derhalve moeten worden aangevuld.

Artikel 12

15. Artikel 12, eerste lid, van het wetsvoorstel bepaalt dat de gelegenheidswerknemer en gelegenheidswerkgever voorafgaandelijk aan elke tewerkstelling een mondelinge of schriftelijke gelegenheidsarbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur sluiten.

Door aldus te voorzien in de mogelijkheid tot het sluiten van een mondelinge arbeidsovereenkomst, wordt onder meer afgeweken van de artikelen 9 en 11bis van de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’.

Naast de vaststelling dat de controleerbaarheid van het systeem wordt bemoeilijkt door mondelinge gelegenheidsarbeidsovereenkomsten toe te laten, ontstaat een verschil in behandeling op dit vlak tussen gewone en gelegenheidsarbeidsovereenkomsten. Dat verschil moet kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

De vraag rijst ook of daardoor het beschermingsniveau dat thans aan die werknemers wordt geboden, niet in aanzienlijke mate wordt verminderd, zodat ook wat betreft de verenigbaarheid met artikel 23 van de Grondwet en de erin vervatte *standstill*-verplichting een voorbehoud dient te worden gemaakt.

Artikel 13

16. Artikel 13 van het wetsvoorstel bepaalt dat de duur van elke werkperiode binnen een gelegenheidsarbeidsovereenkomst niet korter mag zijn dan één uur. Die minimale duur wijkt af van het minimum van drie uur bepaald in artikel 21 van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Ook

²² Adv.RvS 68.936/AV van 7 april 2021 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 14 augustus 2021 ‘betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie’ (*Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 1951/1), opm. 101. Zie ook GwH 10 maart 2022, nr. 33/2022, B.13.1.

dat verschil moet kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

Artikel 15

17. In het vijfde lid van artikel 15 van het wetsvoorstel moet worden verduidelijkt welke sancties, zoals vastgesteld in het Sociaal Strafwetboek, worden beoogd.

*

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 juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION DE LOI

2. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet d'instaurer un cadre légal général pour le travail occasionnel².

Le régime est ouvert à toute personne qui peut travailler en Belgique, à condition de ne pas percevoir d'allocation de remplacement de revenus destinée aux personnes en âge de travailler pendant l'accomplissement du travail occasionnel. Le travail occasionnel est limité à un maximum de 84 heures par mois civil et la rémunération est comprise entre 10,69 euros et 23 euros par heure. Le travail occasionnel peut être proposé par des employeurs du secteur privé et du secteur public. L'employeur peut consacrer au maximum 20 % du volume de travail à du travail occasionnel.

L'employeur occasionnel et le travailleur occasionnel fixent les conditions de base de l'occupation dans une convention-cadre. Ils concluent ensuite un contrat de travail occasionnel qui précise quand le travail sera effectivement presté.

L'employeur occasionnel est redevable d'une cotisation de solidarité s'élevant à 25 % de la rémunération occasionnelle. Le travailleur occasionnel est dispensé du versement de cotisation ONSS personnelle, mais ne se constitue pas de nouveaux droits ou des droits supplémentaires en matière de sécurité sociale. Les revenus provenant du travail occasionnel sont soumis à l'impôt des personnes physiques à un taux maximum de 33 %.

FORMALITÉS

3. Les auteurs de la proposition de loi devront apprécier s'il est recommandé de consulter le Conseil national du Travail, dès lors que cette proposition de la loi concerne « les problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs »³.

4. L'article 10 de la proposition de loi prévoit de créer un nouveau registre, géré par l'Office national de sécurité sociale, dans lequel sont consignées les conventions-cadres, comportant notamment l'identité des parties, ainsi que toutes les modifications ultérieures

¹ S'agissant d'une proposition de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

² À ce jour, un régime de travail occasionnel s'applique uniquement dans les secteurs de l'horticulture et de l'agriculture ainsi que dans l'horeca.

³ Voir l'article 1^{er} de la loi 'organique du Conseil national du Travail' du 29 mai 1952.

apportées à celles-ci. Par conséquent, la proposition de loi concerne le traitement de données à caractère personnel.

L'article 36, paragraphe 4, 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)', combiné avec l'article 57, paragraphe 1, c), et le considérant 96 de ce règlement, impose de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 'portant création de l'Autorité de protection des données', dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d'une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement.

Dès lors qu'il ne ressort pas du dossier que l'avis de l'Autorité de protection des données a été demandé, cette formalité doit encore être accomplie.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

5. La proposition de loi définit la notion de « travail occasionnel » comme étant l'occupation d'un travailleur occasionnel qui, en exécution de la présente loi, conclut un ou plusieurs contrats de travail occasionnel en exécution d'une convention-cadre⁴. Le plafond de 84 heures par mois correspond à un emploi à mi-temps (article 5 de la proposition de loi). Le nombre maximal de 500 heures sur une base annuelle, dont il n'est question que dans les développements et non dans le texte même de la proposition de loi, correspond à peu près à une occupation de 6 mois. Les contrats de travail occasionnel peuvent en outre être conclus tant pour une durée déterminée que pour une durée indéterminée (article 5 de la proposition de loi). La notion de travail occasionnel est dès lors définie en des termes à ce point larges que la question se pose d'une manière générale, sans préjudice de l'observation formulée plus loin au point 7, de savoir si une occupation qui équivaut à une occupation à mi-temps pendant une demi-année peut encore raisonnablement être considérée comme du travail occasionnel.

6. Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé⁵.

⁴ Article 3, 1°, de la proposition de loi.

⁵ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple : C.C., 17 juillet 2014, n° 107/2014, B.12; C.C., 25 septembre 2014, n° 141/2014, B.4.1; C.C., 30 avril 2015, n° 50/2015, B.16; C.C., 18 juin 2015, n° 91/2015, B.5.1; C.C., 16 juillet 2015, n° 104/2015, B.6; C.C., 16 juin 2016, n° 94/2016, B.3; C.C., 3 février 2022, n° 11/2022, B.6; C.C., 10 février 2022, n° 25/2022, B.9.

Lorsque le législateur introduit une nouvelle forme de contrat de travail, il relève de son pouvoir d'appréciation de déterminer les catégories de travailleurs et d'employeurs qui relèvent de ce régime, et les modalités qui encadrent ce régime. Selon sa jurisprudence, la Cour ne peut sanctionner un tel choix politique, et les différences de traitement qui en résultent, que s'ils sont dépourvus de justification raisonnable ou s'ils portent une atteinte disproportionnée aux droits des travailleurs et des employeurs concernés ⁶.

7. La proposition de loi instaure un statut spécifique sur le plan du droit du travail pour le travailleur occasionnel et traite de manière spécifique le travail occasionnel en ce qui concerne la fiscalité et la sécurité sociale. Il est ainsi instauré une différence de traitement à l'égard des travailleurs salariés, des travailleurs indépendants ou des fonctionnaires qui exercent les mêmes activités dans le cadre du régime pour travailleurs salariés, travailleurs indépendants ou fonctionnaires. Ainsi, les développements de la proposition de loi ne semblent en tout cas pas exclure que des prestations fournies dans le cadre du travail occasionnel puissent également être fournies dans le cadre d'un contrat de travail ⁷. En outre, ainsi qu'il est mentionné au point 5, le travail occasionnel, tel qu'il est défini dans la proposition de loi, peut être d'une ampleur telle qu'il n'apparaît pas clairement en quoi consiste la distinction avec l'accomplissement d'activités dans le cadre d'un contrat de travail temporaire ou à temps partiel (limité).

À cet égard, il convient d'observer que dans son avis 62.368/1/2/3/4 du 1^{er} décembre 2017 sur un avant-projet devenu la loi du 18 juillet 2018 'relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale', le Conseil d'État, section de législation, a formulé des observations fondamentales concernant la réglementation relative au travail associatif à la lumière du principe d'égalité. Dans son arrêt n° 53/2020, la Cour constitutionnelle a annulé la loi du 18 juillet 2018 dans sa totalité au motif que des parties essentielles de celle-ci ont été jugées contraires au principe constitutionnel d'égalité.

Dans ses avis 67.850/1 et 67.851/1 du 2 octobre 2020, le Conseil d'État, section de législation, a ensuite examiné si le nouveau régime proposé pouvait effectivement se justifier au regard du principe d'égalité. À cet égard, une distinction a été faite entre, d'une part, l'instauration d'un statut spécifique sur le plan du droit du travail pour le travailleur associatif et, d'autre part, l'instauration d'un traitement spécifique des indemnités perçues dans ce cadre sur le plan de la fiscalité et de la sécurité sociale, ainsi que le régime de l'accès au statut de travailleur associatif ⁸.

Il est douteux, en ce qui concerne également la proposition de loi à l'examen, que le régime proposé puisse être justifié au regard du principe d'égalité, comme il est indiqué ci-dessus ⁹.

⁶ C.C., 23 avril 2020, n° 53/2020, B.5.4.

⁷ La proposition de loi précise néanmoins que l'employeur occasionnel ne peut pas mettre fin à un contrat de travail en cours pour le remplacer par du travail occasionnel (article 8, alinéa 1^{er}, de la proposition de loi).

⁸ Avis C.E. 67.850/1 et 67.851/1 du 2 octobre 2020 sur une proposition de loi et des amendements, laquelle est devenue la loi du 24 décembre 2020 'relative au travail associatif' (*Doc. parl.*, Chambre, 2019-20, n° 55-1433/004), observations 6.3.1 à 6.5.

⁹ Ainsi, on peut observer notamment que si le régime proposé sur le plan du droit du travail paraît moins divergent, dès lors que, sans préjudice des dispositions particulières de la proposition de loi, les autres dispositions relevant du droit du travail continuent de s'appliquer au travail occasionnel (article 17 de la proposition de loi), il n'en reste pas moins que la proposition vise, outre le régime régulier, à instaurer de manière générique un nouveau régime prévoyant notamment des conditions de travail dérogatoires générales, telles que celles en matière de durée minimale de chaque

Il faut constater que les développements de la proposition de loi ne comportent pas de justification globale du régime au regard du principe d'égalité, et ce tant en ce qui concerne l'instauration d'un statut spécifique sur le plan du droit du travail pour le travailleur occasionnel, qu'en ce qui concerne le traitement spécifique du travail occasionnel en termes de fiscalité et de sécurité sociale.

Cette différence de traitement, instaurée par la proposition de loi à l'examen, devra encore faire l'objet d'une justification adéquate qu'il serait préférable d'exprimer dans la suite de la procédure parlementaire de la proposition de loi.

8. Il ressort en outre des développements de la proposition de loi que l'intention n'est pas d'abroger la législation existante concernant le travail occasionnel dans les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de l'horeca ¹⁰.

Cette proposition de loi créant un régime général de travail occasionnel, qui s'applique, selon l'article 2 de celle-ci, à l'ensemble des employeurs et des travailleurs dans les secteurs privé et public ¹¹, il convient, dans un souci de sécurité juridique, d'exprimer dans le texte de la proposition de loi elle-même que le régime proposé n'est pas applicable au travail occasionnel dans les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de l'horeca, qui sont soumis à des régimes particuliers, dès lors que telle semble être l'intention des auteurs de la proposition de loi.

Les secteurs de l'horeca, de l'agriculture et de l'horticulture étant exclus du champ d'application, plusieurs régimes de travail occasionnel s'appliqueront en outre selon le secteur dans lequel le travail occasionnel est effectué. Les règles relatives à l'organisation du travail ainsi que les cotisations de sécurité sociale et la fiscalité, notamment, peuvent différer en fonction du régime applicable. À ce propos, le Conseil d'État, section de législation, a déjà formulé précédemment, lors de l'instauration d'un nouveau régime en matière de sécurité sociale et de fiscalité pour les travailleurs occasionnels dans l'horeca ¹², l'observation suivante ¹³ :

« 6. Les projets à l'examen ont pour objet d'élaborer un régime spécifique en ce qui concerne l'application de la sécurité sociale et des impôts sur les revenus au travail occasionnel dans le secteur horeca. Ce faisant, ils créent une différence de traitement par rapport aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent d'autres secteurs pour lesquels s'applique aussi un régime de travail occasionnel, comme l'horticulture et l'agriculture. L'exposé des motifs du projet de loi et le rapport au Roi du projet d'arrêté royal ne renferment aucune justification relative à cette différence de traitement. En tout état de cause, le régime en projet se doit de respecter le principe constitutionnel d'égalité et de non-

période de travail (article 13), un régime plus favorable en ce qui concerne la cotisation due (article 18), un régime plus défavorable pour le travailleur occasionnel en ce qui concerne la constitution des droits sociaux (article 19) et un régime fiscal plus avantageux (article 20).

¹⁰ *Doc. parl.*, Chambre, 2021-22, n° 55-2628/001, p. 5.

¹¹ À tout le moins dans la mesure où ils remplissent les conditions d'admissibilité visées au chapitre 3 de la proposition de loi.

¹² À ne pas confondre avec les « flexi-jobs », instaurés par la loi du 16 novembre 2015 'portant des dispositions diverses en matière sociale'.

¹³ Avis C.E. 53.293/1 et 53.294/1 du 3 juin 2013 sur un avant-projet devenu la loi du 11 novembre 2013 'portant diverses modifications en vue de l'instauration d'un nouveau système social et fiscal pour les travailleurs occasionnels dans le secteur horeca' et sur un projet devenu l'arrêté royal du 12 novembre 2013 'relatif à l'occupation des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'horeca', *Doc. parl.*, Chambre, 2012-13, n° 53-2990/001, p. 11.

discrimination, qui requiert une justification satisfaisant aux conditions posées en la matière par la Cour constitutionnelle. Il est recommandé de fournir cette justification, soit dans l'exposé des motifs du projet de loi, soit dans le rapport au Roi du projet d'arrêté royal, selon les dispositions en projet ».

La différence de traitement instaurée à l'égard des employeurs et des travailleurs appartenant à d'autres secteurs, auxquels s'applique déjà un régime de travail occasionnel, devra également faire l'objet d'une justification adéquate qu'il serait préférable d'exprimer dans la suite de la procédure parlementaire de la proposition de loi.

9. Force est de constater que l'article 4, alinéa 2, de la proposition de loi pose comme condition d'admissibilité que le travailleur occasionnel ne perçoive pas, au cours du mois durant lequel il effectue un travail occasionnel, d'allocation de remplacement de revenus destinée aux personnes en âge de travailler ¹⁴. Il s'ensuit que les personnes qui perçoivent une telle allocation destinée aux personnes en âge de travailler sont exclues du champ d'application du régime général du travail occasionnel. Les développements de la proposition de loi justifient cette exclusion comme suit ¹⁵ :

« La condition selon laquelle le travailleur occasionnel ne peut pas bénéficier d'une allocation de remplacement de revenus destinée aux personnes en âge de travailler ne signifie pas que ces personnes sont laissées pour compte. Au contraire, pour ces personnes, il y a une proposition de loi complémentaire instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle. Dans la présente proposition de loi, nous proposons également des solutions de travail sur mesure pour les employeurs et les travailleurs, faisant courir peu ou pas de risques aux deux parties. Travailler est toujours gratifiant pour un travailleur en voie d'intégration professionnelle et le travail est finançable pour un employeur d'intégration professionnelle. Mais la finalité d'un travail d'intégration professionnelle est de conduire le plus grand nombre possible de bénéficiaires d'allocations de remplacement de revenus vers un emploi régulier. Cela nécessite certaines règles spécifiques qui dérogent au régime général du travail occasionnel ».

Toutefois, la proposition de loi « complémentaire » instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle ¹⁶, évoquée dans les développements, contient une définition autre - plus restrictive – de la notion d'« allocation de remplacement de revenus » que dans la proposition de loi à l'examen ¹⁷.

¹⁴ L'article 3, 8°, de la proposition de loi définit l'« allocation de remplacement de revenus » comme : « l'allocation de sécurité sociale dans le régime des travailleurs salariés ou dans le régime des travailleurs indépendants, ou l'allocation de remplacement de revenus pour personnes handicapées, ou l'allocation sociale de subsistance à l'exception des allocations ou indemnités destinées à compenser des coûts ».

¹⁵ *Doc. parl.*, Chambre, 2021-22, n° 55-2628/001, p. 6.

¹⁶ Proposition de loi 'instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle', *Doc. parl.*, Chambre, 2021-2022, n° 55-0588/001.

¹⁷ L'article 3, 8°, de la proposition de loi précitée définit l'« allocation de remplacement de revenus » comme « une allocation de maladie ou d'invalidité dans le régime des travailleurs salariés, des travailleurs indépendants ou des fonctionnaires statutaires, ou une allocation de remplacement de revenus pour personnes handicapées ».

Selon les développements de la proposition de loi, la notion d'« allocation de remplacement de revenus » est ainsi limitée aux régimes suivants :

Son attention ayant été attirée sur ce point, le délégué a déclaré :

« Het klopt dat het huidig wetsvoorstel arbeidsintegratiejobs beperkt is tot langdurig zieken en mensen met een IVT-tegemoetkoming. Het is evenwel de bedoeling een 2de wetsvoorstel arbeidsintegratiejobs in te dienen waarbij ook alle andere vormen van inkomensvervangende tegemoetkomingen op beroepsactieve leeftijd worden opgenomen. Dit tweede wetsvoorstel is nog in opmaak.

Uw bekommernis is derhalve ook de onze: dat er geen groepen tussen de 2 voorstellen in mogen vallen (tenzij er uiteraard een objectieve reden voor bestaat) ».

Les auteurs de la proposition de loi veilleront à ce qu'il y ait une justification suffisante, à la lumière du principe constitutionnel d'égalité, pour l'exclusion de certaines catégories de personnes. La justification donnée actuellement dans les développements semble insuffisante à cet égard tant qu'un éventuel régime complémentaire d'emplois d'intégration professionnelle n'est pas ouvert à toutes les personnes exclues par la proposition de loi à l'examen.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Article 2

10. L'article 2 de la proposition de loi dispose que la loi proposée s'applique « à l'ensemble des employeurs et des travailleurs dans les secteurs privé et public qui satisfont aux conditions d'admissibilité prévues au chapitre 3 ». L'article 2 ne vise donc pas les travailleurs indépendants. Il ressort néanmoins des développements¹⁸ que les travailleurs indépendants peuvent également effectuer un travail occasionnel. L'intention semble être également d'autoriser les personnes qui sont occupées comme agents statutaires à effectuer un travail occasionnel.

La proposition de loi doit être précisée sur ces deux points et, le cas échéant, être complétée¹⁹.

- l'assurance maladie-invalidité pour les travailleurs salariés, y compris les fonctionnaires dans une position juridique statutaire;

- l'assurance maladie-invalidité pour les travailleurs indépendants;

- l'allocation de remplacement de revenus pour les personnes handicapées.

¹⁸ *Doc. parl.*, Chambre, 2021-22, n° 55-2628/001, p. 7.

¹⁹ Voir aussi l'avis C.E. 65.663/1 du 6 mai 2019 sur une proposition de loi 'instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle', *Doc. parl.*, Chambre, 2018-2019, n° 54-2375/002, observation 6.

Article 3

11.1. Selon l'article 3, 2°, de la proposition de loi, la convention-cadre est une convention civile, et donc pas un contrat relevant du droit du travail comme le contrat de travail occasionnel ²⁰.

Il est recommandé, dans le cadre des travaux préparatoires ultérieurs de la proposition de loi, de préciser ce qu'implique la qualification de la convention-cadre en tant que convention civile et quels sont les effets liés à cette qualification.

11.2. L'article 3, 8°, de la proposition de loi définit l'« allocation de remplacement de revenus » comme « l'allocation de sécurité sociale dans le régime des travailleurs salariés ou dans le régime des travailleurs indépendants, ou l'allocation de remplacement de revenus pour personnes handicapées, ou l'allocation sociale de subsistance à l'exception des allocations ou indemnités destinées à compenser des coûts ». Cette définition ne renvoie pas au régime des fonctionnaires, alors que selon les développements, ceux-ci peuvent également effectuer un travail occasionnel. La définition sera dès lors être complétée.

Article 5

12. L'article 5 de la proposition de loi dispose que le travail occasionnel est limité à maximum 84 heures par mois civil. Cette disposition ne limite cependant pas le nombre d'heures de travail occasionnel par année civile à 500 heures, comme le mentionnent les développements ²¹. Si l'intention des auteurs de la proposition de loi est d'imposer cette limite annuelle, il y a lieu de la faire figurer dans le texte de la proposition de loi.

Article 8

13. L'alinéa 1^{er} de l'article 8 dispose qu'un employeur occasionnel ne peut pas mettre fin à un contrat de travail en cours pour le remplacer par du travail occasionnel. Cette disposition est vague. Ainsi, on n'aperçoit pas clairement à l'égard de qui ou pour combien de temps il est impossible de pourvoir à un poste – après un licenciement initial – par un travailleur occasionnel, ni comment procéder à ce contrôle.

Il est conseillé de compléter cette disposition ou de la préciser dans le cadre des travaux préparatoires ultérieurs de la proposition de loi.

Article 10

14. Ainsi qu'il a déjà été observé ci-dessus, l'article 10 de la proposition de loi concerne le traitement de données à caractère personnel, dès lors qu'il prévoit la création d'un nouveau registre, géré par l'Office national de la sécurité sociale, dans lequel sont consignées les

²⁰ Voir l'article 3, 3°, de la proposition de loi.

²¹ *Doc. parl.*, Chambre, 2021-2022, n° 55-2628/001, p. 10.

conventions-cadres, qui contiennent entre autres l'identité des parties, ainsi que toutes les modifications apportées ultérieurement à celles-ci.

À cet égard, on rappellera que les « éléments essentiels » du traitement de données à caractère personnel doivent être fixés par la loi. À ce sujet, la section de législation du Conseil d'État considère que, quelle que soit la matière concernée, constituent, en principe, des « éléments essentiels » les éléments suivants : 1°) les catégories de données traitées; 2°) les catégories de personnes concernées; 3°) la finalité poursuivie par le traitement; 4°) les catégories de personnes ayant accès aux données traitées; et 5°) le délai maximal de conservation des données ²².

Par conséquent, il faudra compléter ce point du dispositif proposé.

Article 12

15. L'article 12, alinéa 1^{er}, de la proposition de loi dispose que le travailleur occasionnel et l'employeur occasionnel concluent, préalablement à toute occupation, un contrat de travail occasionnel pour une durée déterminée ou indéterminée, conclu oralement ou par écrit.

En prévoyant ainsi la possibilité de conclure un contrat de travail oral, on déroge, entre autres, aux articles 9 et 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail'.

Outre la constatation que l'autorisation des contrats de travail occasionnel oraux rend plus compliquée la possibilité de contrôle du système, une différence de traitement est créée à cet égard entre les contrats de travail ordinaire et les contrats de travail occasionnel. Cette différence doit pouvoir être justifiée au regard du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

La question se pose également de savoir si le niveau de protection dont bénéficient actuellement ces travailleurs ne s'en trouve pas sensiblement réduit, si bien qu'il s'impose d'émettre aussi une réserve en ce qui concerne la compatibilité avec l'article 23 de la Constitution et l'obligation de *standstill* qui y est inscrite.

Article 13

16. L'article 13 de la proposition de loi dispose que la durée de chaque période de travail prévue par un contrat de travail occasionnel ne peut être inférieure à une heure. Cette durée minimale déroge au minimum de trois heures fixé à l'article 21 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Cette différence doit aussi pouvoir être justifiée au regard du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

²² Avis C.E. 68.936/AG du 7 avril 2021 sur un avant-projet devenu la loi du 14 août 2021 'relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique', (*Doc. parl.*, Chambre, 2020-21, n° 1951/1), observation 101. Voir aussi C.C., 10 mars 2022, n° 33/2022, B.13.1.

Article 15

17. L'alinéa 5 de l'article 15 de la proposition de loi doit préciser quelles sanctions, fixées par le Code pénal social, sont visées.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME