

ADVIES NR. 2.389

Zitting van dinsdag 28 november 2023

Ontwerp van koninklijk besluit inzake het permanent maken van de tijdelijke maatregelen ten gunste van de gelegenhedswerknemers in de land- en tuinbouw

3.494

ADVIES NR. 2.389

Ontwerp van koninklijk besluit inzake het permanent maken van de tijdelijke maatregelen ten gunste van de gelegenhedswerknemers in de land- en tuinbouw

Bij brief van 23 oktober 2023 heeft de heer F. Vandenbroucke, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd omtrent een ontwerp van koninklijk besluit inzake het permanent maken van de tijdelijke maatregelen ten gunste van de gelegenhedswerknemers in de land- en tuinbouw.

De bespreking van deze adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 28 november 2023 het volgend advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 23 oktober 2023 heeft de heer F. Vandenbroucke, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd omtrent een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van artikelen 8bis, 31bis en 32bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Die ontwerptekst heeft tot doel het permanent maken van de tijdelijke maatregelen voor gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw die voorzien werden voor de laatste twee kwartalen van 2023.

De minister schrijft dat dit werd beslist tijdens het begrotingsconclaf en dat het betrekking heeft op de volgende maatregelen:

- Het aantal dagen gelegenhedswerk wordt opgetrokken tot 100 dagen voor alle productiesectoren in de tuinbouw en tot 50 dagen in de landbouw;
- Het aantal dagen als uitzendkracht blijft ongewijzigd;
- Daarnaast wordt er een bijzondere regeling ingevoerd voor de melkveehouderij (100 halve dagen in plaats van 50 hele dagen zijn mogelijk. Deze bijzondere regeling geldt niet voor de uitzendsector);
- De specifieke regels voor de witloof- en fruitteelt worden geschrapt, met uitzondering van de specifieke forfaitaire bedragen voor de witloofsector;
- De regel voor de beperking tot de periode van intense activiteit van 156 dagen voor de champignonsector wordt gehandhaafd;
- In de landbouwsector worden de dagforfaits verlaagd om de stijging van de minimumlonen te compenseren (cao);
- Er worden dagforfaits ingevoerd voor de bloemen- en fruitteelt.

De minister vraagt de Raad om uiterlijk tegen eind november de adviesaanvraag te behandelen.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft de hem voorgelegde adviesaanvraag aandachtig bestudeerd. Hij heeft hierbij kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van de beleidscel van de minister van Sociale Zaken.

De Raad herinnert aan zijn advies 2.379 van 26 september 2023 waarin hij zich uitgesproken heeft betreffende de tijdelijke maatregelen ten gunste van de gelegenhedswerknemers in de land- en tuinbouw voor de periode van 1 juli 2023 tot en met eind 2023.

Hij herinnert er eveneens aan dat de sociale partners van het paritair comité van de landbouw en tuinbouwbedrijven bij brief van 21 september 2023 hun opmerkingen hebben meegedeeld omtrent de adviesaanvraag die door de minister van Sociale Zaken aan de Raad werd gericht betreffende het voorontwerp van wet “houdende maatregelen tot ondersteuning van de gelegenhedswerkers in de land- en tuinbouw” (zie bijlage 1).

De Raad stelt vast dat aanstaand voorontwerp van KB tot doel heeft om die tijdelijke maatregelen vanaf 1 januari 2024 permanent te maken.

De Raad heeft kennisgenomen van de protocolakkoorden die op 22 december 2022 werden gesloten in de paritaire comités nr. 144 en 145. Deze akkoorden kunnen herleid worden tot een drieluik waarmee de sociale partners unaniem akkoord gaan, namelijk:

1. Een verruiming van het aantal dagen seizoensarbeid.
2. Een verbetering van het statuut van de gelegenhedswerknemers in de land- en tuinbouw door middel van een loonsverhoging. Het loon van de gelegenhedswerknemers is namelijk opgetrokken tot het loonniveau van categorie 1 van de reguliere werknemers. Dit hebben de sociale partners opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
3. De regering heeft zich in het begrotingsconclaf van oktober 2023 akkoord verklaard om in een compensatie te voorzien voor de meerkosten. Dit is gerealiseerd door een vermindering van de sociale bijdragen voor een aantal deelsectoren en door de fiscaliteit.

De Raad ondersteunt de protocolakkoorden die op 22 december 2022 werden gesloten in de paritaire comités nr. 144 en 145. Hij stelt vast dat de voorgelegde tekst die akkoorden in hun geheel uitvoert. De Raad wenst zich daarom positief uit te spreken ten aanzien van de voorgelegde adviesaanvraag.

De leden die het VBO vertegenwoordigen, zijn niettemin niet akkoord met het feitelijke verschil in behandeling dat daaruit voortvloeit voor uitzendkrachten, die niet vertegenwoordigd zijn in deze sectorale besprekingen. Zij pleiten ervoor dat, om een level playing field te garanderen, deze uitzendkrachten, die onder dezelfde voorwaarden in dienst zijn bij ondernemingen in deze sectoren, ook hetzelfde aantal dagen gelegenhedswerk kunnen genieten als hun collega's die rechtstreeks in dienst worden genomen door deze ondernemingen.

De leden die het VBO vertegenwoordigen, hebben ook hun opmerkingen meegedeeld omtrent de brief van 21 september 2023, als bijlage 2 toegevoegd.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, sluiten zich aan bij het unanieme, grondig gemotiveerde standpunt van de sociale partners van de paritaire comités van de landbouw en het tuinbouwbedrijf om de regeling te beperken tot werknemers in dienst van de land- en tuinbouwbedrijven, als bijlage 1 toegevoegd.

Bijlage 1

Standpunt paritair comité van de landbouw en tuinbouwbedrijven



Afz.: COA – Ernest Blerotstraat 1 – 1070 BRUSSEL

PER MAIL

De heer Rudi Delarue
Voorzitter Nationale Arbeidsraad

Uw bericht van:

Uw kenmerk:

Ons kenmerk:

Brussel, 21/9/2023

Betreft: Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw

Geachte heer voorzitter,

De sociale partners van het Paritair Comité van de Landbouw en van het Tuinbouwbedrijf hebben kennisgenomen van de adviesaanvraag die de federale minister van sociale zaken gericht heeft aan de Nationale Arbeidsraad inzake het voorontwerp van wet "houdende maatregelen tot ondersteuning van de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw". Daarnaast is er ook een ontwerp van koninklijk besluit waarin de sociale zekerheidsregels in verband met seizoenarbeid worden aangepast.

De sociale partners zijn op de hoogte van het feit dat deze adviesaanvraag behandeld wordt op de Plenaire vergadering van de Nationale Arbeidsraad op dinsdag 26 september 2023.

De sociale partners willen via dit schrijven hun standpunt toelichten in verband met de toepassing op het terrein van de verruimde seizoenregeling via interimarbeid.

In de huidige ontwerp teksten is de verruimde seizoenregeling alléén mogelijk als de seizoenwerknemer in dienst wordt genomen door de werkgever uit de land- of tuinbouw zelf.

De sociale partners willen in dit verband wijzen op de volgende elementen:

- Er is door de RSZ een tool ontwikkeld (green@work) om het aantal dagen seizoenarbeid goed op te volgen. Dit is belangrijk met het oog op de rechtszekerheid en de correcte toepassing van de seizoenregeling. Wanneer een seizoenwerknemer wordt aangeworven via een uitzendkantoor en uitgeleend wordt aan een gebruiker, is het niet mogelijk deze dagen op te volgen via de tool

green@work. Dit creëert rechtsonzekerheid op het terrein en kan leiden tot een verkeerde toepassing van regelgeving met inbreuken tot gevolg.

- Voor de groenteteelt en de fruitteelt is er een vermindering voorzien van de bedrijfsvoorheffing a rato van 1,23 euro per uur. Deze compensatie van de loonkost via een korting op de bedrijfsvoorheffing ten voordele van de werkgever, is zeer moeilijk uitvoerbaar voor een interimkantoor omdat een dergelijk kantoor meerdere gebruikers heeft en dit uit verschillende sectoren. Er is geen gescheiden boekhouding in functie van de gebruiker.
- Het is voor de sociale partners steeds belangrijk geweest om de toepassing van de seizoenregeling op het terrein goed te kunnen opvolgen teneinde te voorkomen dat er een oneigenlijke toepassing wordt gemaakt van deze regeling. Het aantal seizoenwerknemers kan men opvolgen via de dimona - databank of de dmfa- gegevens. Seizoenwerknemers die via een uitzendkantoor worden uitgeleend, worden geregistreerd als werknemers van het uitzendkantoor. Dit maakt de opvolging van het gebruik dat van de seizoenregeling gemaakt wordt, veel moeilijker.
- Ook in het verleden is de toepassing van de seizoenregeling via interim steeds beperkter geweest dan via de rechtstreekse aanwerving door de land- en tuinbouwer zelf. Omwille van de hogervermelde redenen geven de sociale partners de voorkeur aan een rechtstreekse indienstneming door de werkgever uit de land- of tuinbouw.
- Seizoenarbeid is een flexibiliteitsinstrument, interim is dit ook. De sociale partners wensen geen uitbreiding van de combinatiemogelijkheid van beiden binnen de sector.

De sociale partners van de land- en tuinbouw zijn dan ook van mening, dat het onderscheid dat, initieel voorzien was in het sectoraal akkoord en nu is overgenomen in de ontwerp teksten naar gelang de seizoenwerknemer via interim dan wel rechtstreeks door de land- of tuinbouw wordt aangeworven, verantwoord is en derhalve behouden dient te blijven.

Hoogachtend,

Isabelle Peereman
Voorzitter
Namens de sociale partners van Paritair Comité 144 en 145



Exp.: *RCT – rue Ernest Blerot 1 – 1070 BRUXELLES*

PAR E-MAIL

Monsieur Rudi Delarue
Président du Conseil national du Travail

Votre communication:

Vos références:

Nos références:

Bruxelles, 21/09/2023

Objet: Travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture

Monsieur le Président,

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire de l'agriculture et de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles ont pris connaissance de la demande d'avis que le ministre des Affaires sociales a adressée au Conseil national du Travail concernant l'avant-projet de loi "portant des mesures pour soutenir les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture". Il existe également un projet d'arrêté royal adaptant les règles de sécurité sociale relatives au travail saisonnier.

Les partenaires sociaux savent que cette demande d'avis sera traitée lors de la séance plénière du Conseil national du Travail du mardi 26 septembre 2023.

Par la présente, les partenaires sociaux souhaitent clarifier leur position par rapport à l'application sur le terrain du régime saisonnier élargi par le biais du travail intérimaire.

Dans les projets de textes actuels, le régime saisonnier élargi n'est possible que si le travailleur saisonnier est engagé par l'employeur agricole ou horticole lui-même.

À cet égard, les partenaires sociaux souhaitent souligner les éléments suivants :

- Un outil a été développé par l'ONSS (green@work) en vue de suivre de manière adéquate le nombre de jours de travail saisonnier. Ce suivi est important pour la sécurité juridique et l'application correcte du régime saisonnier. Lorsqu'un travailleur saisonnier est recruté par le biais d'une agence d'intérim et qu'il est prêté à un utilisateur, il n'est pas possible de suivre ces jours au moyen de l'outil

green@work. Cela crée une insécurité juridique sur le terrain et peut conduire à une mauvaise application de la réglementation, entraînant des infractions.

- Pour le maraîchage et la fruiticulture, une réduction du précompte professionnel à raison de 1,23 € par heure est prévue. Cette compensation des coûts salariaux au moyen d'une réduction du précompte professionnel en faveur de l'employeur est très difficile à mettre en œuvre pour une agence d'intérim parce que ce type d'agence a des utilisateurs multiples issus de secteurs différents. Il n'y a pas de comptabilité séparée en fonction de l'utilisateur.
- Il a toujours été important pour les partenaires sociaux de pouvoir suivre correctement l'application du régime saisonnier sur le terrain afin d'éviter une application abusive de ce régime. Le nombre de travailleurs saisonniers peut être suivi via la base de données dimona ou les données DmfA. Les travailleurs saisonniers prêtés par une agence d'intérim sont enregistrés comme travailleurs de l'agence d'intérim. Cela rend le suivi de l'utilisation du régime saisonnier beaucoup plus difficile.
- Dans le passé également, l'application du régime saisonnier par le biais de l'intérim a toujours été plus limitée que par le biais du recrutement direct par l'agriculteur ou l'horticulteur lui-même. Pour les raisons susmentionnées, les partenaires sociaux préfèrent un engagement direct par l'employeur agricole ou horticole.
- Le travail saisonnier est un instrument de flexibilité, tout comme l'intérim. Les partenaires sociaux ne souhaitent pas élargir la possibilité de combiner les deux dans le secteur.

Les partenaires sociaux de l'agriculture et de l'horticulture considèrent donc que la distinction, initialement prévue dans l'accord sectoriel et à présent reprise dans les projets de textes, selon que le travailleur saisonnier est recruté via l'intérim ou directement par l'agriculteur ou l'horticulteur, est justifiée et doit par conséquent être maintenue.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Isabelle Peereman
Présidente

Au nom des partenaires sociaux des commissions paritaires 144 et 145

Bijlage 2

**Reactie van het VBO op de brief van 21 september 2023
van de voorzitter van de PC's 144 en 145**

Annexe 2: Réaction de la FEB à la lettre du 21 septembre 2023 de la Présidente de la CP144 et 145

1. Les entreprises de travail intérimaire utilisent comme les autres employeurs des secteurs des CP 144 et 145 l'outil green@work. Cet outil n'est pas réservé aux seules CP 144 et 145, mais est également accessible aux entreprises de travail intérimaire qui occupent des saisonniers mis à la disposition de ces secteurs, comme mentionné clairement des instructions ONSS

https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/greenatwork/index.htm

⇒ Lorsqu'un travailleur occasionnel est recruté par le biais d'une agence d'intérim et qu'il est mis à disposition d'un utilisateur ressortissant des CP 144 ou 145, il est dès à présent tout à fait possible de suivre ces jours au moyen de l'outil green@work.

2. Les dispenses de précompte en fonction de la fonction exercée par un travailleur sont courantes en droit belge (heures supplémentaires, travail de nuit, en équipe...). Les entreprises de travail intérimaire peuvent parfaitement en bénéficier, pour autant qu'elles puissent justifier les prestations pour lesquelles elles réclament ces dispenses. Elles sont dès à présent parfaitement organisées pour répondre à d'éventuels contrôles fiscaux.

La plupart des dispenses partielles de versement de précompte professionnel prévoient explicitement que les entreprises de travail intérimaire peuvent en bénéficier, aux mêmes conditions que les employeurs fixes.

Par exemple, l'article [Art 275/5](#) CIR 92 indique que : « *Les entreprises agréées pour le travail intérimaire qui mettent des intérimaires à disposition d'entreprises visées au présent paragraphe qui emploient ces intérimaires dans un système de travail en équipe dans la fonction d'un travailleur de catégorie 1, sont, en ce qui concerne la dispense de versement de précompte professionnel sur les rémunérations imposables de ces intérimaires dans lesquelles sont incluses des primes d'équipe, assimilées à ces entreprises à condition qu'elles puissent fournir la preuve qu'elles satisfont à toutes les conditions d'application du présent article (...).* »

⇒ Si une nouvelle dispense partielle de précompte professionnel devait être envisagée pour certains sous-secteurs des CP 144 et 145, une agence de travail intérimaire mettant un ou plusieurs travailleurs occasionnels à la disposition d'une entreprise visée par cette nouvelle dispense pourrait parfaitement y être assimilée, et bénéficier de cette même nouvelle dispense de versement, qu'elle n'appliquerait que sur les rémunérations de ces travailleurs occasionnels. Il va de soi que cet employeur devrait répondre aux mêmes conditions (de preuve) que les autres entreprises concernées par cette nouvelle dispense.

3. Depuis le 1^{er} janvier 2023, la Dimona a été adaptée, en exécution de l'avis unanime n° 2.310 du 19 juillet 2022 du CNT relatif aux contrats journaliers successifs, afin de pouvoir suivre le client utilisateur de chaque travailleur intérimaire. Dès lors, l'ONSS est parfaitement au courant pour CHAQUE contrat, du statut (d'occasionnel) de l'intérimaire,

des coordonnées (BCE) de l'entreprise utilisatrice et de la CP à laquelle cette dernière appartient. Cela ressort également des instructions ONSS suivantes :

En ce qui concerne Dimona :

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nss/dimona/principaldata.html

REMARQUES :

- **Travailleurs occasionnels occupés par une société intérimaire** : les travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture, horticulture et Horeca occupés dans les liens d'un "contrat de travail intérimaire" doivent toujours être renseignés sous la CP 322 et avec mention du début et de la fin de l'occupation (voir ci-dessus). Les CP 144, 145 ou 302 seront renseignées dans le champ commission paritaire de l'utilisateur. Pour les travailleurs occasionnels dans l'Horeca, le numéro d'entreprise de l'utilisateur sera également renseigné afin que les jours soient décomptés du contingent employeur-utilisateur.

En ce qui concerne la nouvelle obligation de Cotisation de responsabilisation contrats de travail journaliers successifs dans le secteur intérimaire :

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/consecutive_daily_contracts_interim.html

Dans la DmfA, **l'utilisateur du travail intérimaire doit être identifié de manière unique par ligne d'occupation**. Si l'utilisateur dispose d'un **numéro BCE**, alors l'utilisation de ce numéro est obligatoire (aussi bien en Dimona que dans la DmfA). Le bureau d'intérim doit toujours demander le numéro BCE de l'utilisateur. Lorsque l'utilisateur ne dispose pas d'un numéro BCE, alors il devra être identifié d'une autre façon.

- ⇒ Chaque travailleur occasionnel mis à disposition par une agence d'intérim peut donc dès à présent être suivi via la base de données Dimona ou les données DmfA.
4. Actuellement le nombre maximum de jours est identique pour les travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'horticulture et de l'agriculture (respectivement 65 et 30 jours) qu'il s'agisse de travailleurs intérimaires ou de travailleurs recrutés directement par l'horticulteur ou l'agriculteur.
- ⇒ L'application du régime saisonnier par le biais de l'intérim n'est donc pas plus limitée que par le biais du recrutement direct par l'agriculteur ou l'horticulteur lui-même. C'est la raison pour laquelle nous demandons que le traitement de ces 2 catégories de travailleurs reste identique (quota de 100/50 jours maximum).

Vu les éléments ci-dessus, la FEB estime que la distinction, prévue dans l'accord sectoriel et reprise dans les projets de textes soumis pour avis, selon que le travailleur saisonnier est recruté via l'intérim ou directement par l'agriculteur ou l'horticulteur, n'est pas justifiée et doit par conséquent être supprimée.