

Newsletter:

►► Wijziging van de regelgeving inzake arbeidsmigratie in het Waals Gewest



Beste lezer,

Op de Belgische arbeidsmarkt botsen ondernemingen al enkele jaren op een tekort aan werknemers. Deze krapte op de arbeidsmarkt en de toenemende globalisering zorgen ervoor dat arbeidskrachten ook buiten de Europese Unie worden gerekruteerd.

Werknemers die geen onderdaan zijn van een EER-lidstaat of Zwitserland (hierna “derdelanders”) mogen echter niet zomaar tewerkgesteld worden op het Belgisch grondgebied. Voor een werknemer-derdelander die op het Belgisch grondgebied tewerkgesteld wil worden, zal een toelating tot arbeid – in de vorm van hetzij een arbeidskaart (verblijf tot maximaal 90 dagen) hetzij een gecombineerde vergunning (verblijf van meer dan 90 dagen) – moeten worden aangevraagd door de werkgever (of diens mandataris) bij het bevoegde Gewest, tenzij deze persoon zich rechtmatig kan beroepen op een vrijstelling.

Het Waals Gewest heeft recent enkele wijzigingen aangebracht aan haar migratiebeleid, wat een invloed zal hebben op toekomstige aanvragen van arbeidskaarten en gecombineerde vergunningen in het Waals Gewest.

Veel leesplezier!

INHOUDSTAFEL

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | In vogelvucht | 2 |
| 2 | Inhoudelijke wijzigingen | 2 |
| 2.1 | Werkgerelateerde vrijstellingen | 2 |
| 2.2 | Algemene wijzigingen | 4 |
| 2.3 | Hoogopgeleide en bijzondere profielen | 8 |
| 2.4 | Knelpuntberoepen | 10 |
| 2.5 | Overige categorie | 10 |
| 2.6 | Gecombineerde vergunning van onbepaalde duur | 11 |

1 In vogelvlucht

Sinds 1 juli 2014 werd de bevoegdheid inzake economische migratie (“toelating tot arbeid”) geregionaliseerd. Sindsdien kan ieder Gewest (en de Duitstalige Gemeenschap) haar eigen regelgeving met betrekking tot deze materie aannemen. Het Waals Gewest heeft hiertoe in 2019 regelgeving ingevoerd.

De methodiek kan als volgt worden samengevat:

- **Stap 1:** Indien een werkgever een derdelander wil tewerkstellen, dan moet eerst en vooral worden geverifieerd of deze derdelander wel een toelating tot arbeid nodig heeft. Een aantal buitenlandse werknemers zijn namelijk van rechtswege toegelaten om in België te werken. Hierbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen de verblijfsgerelateerde vrijstellingen (op federaal niveau) en de werkgerelateerde vrijstellingen (op regionaal niveau).
- **Stap 2:** Indien de werknemer niet over een vrijstelling beschikt, dan zal een arbeidskaart (verblijf tot maximaal 90 dagen) of een gecombineerde vergunning (verblijf van meer dan 90 dagen) moeten worden aangevraagd door de werkgever (of diens mandataris) bij het bevoegde Gewest.

Het Waals Gewest kent drie verschillende soorten profielen: hoogopgeleide en bijzondere profielen, met inbegrip van de Europese categorieën, knelpuntberoepen en overige profielen die onderworpen zijn aan een arbeidsmarkttest.

Het Waals Gewest heeft een volledig nieuw besluit aangenomen¹, dat op 1 september 2024 in werking is getreden. Dit besluit bevat zowel wijzigingen inzake de werkgerelateerde vrijstellingen (zie onder punt 2.1), algemene wijzigingen (zie onder punt 2.2), wijzigingen aan de verschillende soorten profielen (zie onder punt 2.3-2.5) als wijzigingen aan de gecombineerde vergunning van onbepaalde duur (zie onder punt 2.6).

2 Inhoudelijke wijzigingen

2.1 Werkgerelateerde vrijstellingen

Derdelanders die onder een werkgerelateerde vrijstelling vallen zijn van rechtswege toegelaten tot arbeid. Het gaat hierbij om vrijstellingen die verband houden met de aard van het werk en/of de uit te voeren activiteiten. Voor deze derdelanders moet de werkgever dus geen bijkomende toelating tot arbeid meer aanvragen. Zij moeten echter wel steeds beschikken over een wettig verblijf in België.

Deze werkgerelateerde vrijstellingen vallen in het Waals Gewest uiteen in de volgende categorieën:

- 1) Gedetacheerde werknemers die niet onderworpen zijn aan een voorafgaande Limosa-aangifte

De gedetacheerde werknemers die niet onderworpen zijn aan een Limosa-aangifte zijn vrijgesteld van het bekomen van een toelating tot arbeid.

¹Besluit van 6 juni 2024 van de Waalse regering betreffende de toelating tot arbeid van buitenlandse werknemers, B.S. 12 augustus 2024.

De nieuwe regelgeving verwijst niet langer naar een maximale duurtijd van 3 opeenvolgende maanden, maar naar een periode van 90 dagen binnen een rollende periode van 180 dagen (zodat dit gelijk loopt met het Schengen circulatierecht of het toegestane kort verblijf binnen de Schengenzone²).

2) Houder geldige Europese blauwe kaart in andere lidstaat

Houders van een geldige Europese blauwe kaart uitgereikt door een andere lidstaat zijn toegelaten om maximum 90 dagen binnen een rollende periode van 180 dagen in België tewerkgesteld te worden. Het gaat hier om de zogenaamde kortetermijnmobiliteit.

3) Een kind dat gemachtigd is om te werken

Een nieuwe categorie is deze van kinderen die gemachtigd zijn om te werken onder de artikelen 7.2 tot 7.14 van de Arbeidswet. Het gaat hier meer bepaald om de uitzonderingen op het verbod op kinderarbeid. Zij mogen voor een periode van maximum 90 dagen binnen een rollende periode van 180 dagen in België tewerkgesteld worden.

4) Gedetacheerde werknemers die onderworpen zijn aan een voorafgaande Limosa-aangifte

Bepaalde gedetacheerde werknemers die onderworpen zijn aan een voorafgaande Limosa-aangifte zijn van rechtswege toegelaten tot arbeid als aan alle voorwaarden is voldaan.

De nieuwe regelgeving verwijst niet langer naar een maximale duurtijd van 3 opeenvolgende maanden, maar naar een rollende periode van 90 dagen binnen een periode van 180 dagen.

De nieuwe regelgeving voegt enkele categorieën toe aan de werkgerelateerde vrijstellingen, namelijk:

- Derlanders die als gids of vertegenwoordiger van een hotel, reisbureau of reisorganisatie een congres of beurs bijwoont of eraan deelneemt of een toeristisch circuit begeleidt dat op het grondgebied van een derde land is begonnen;
- Derlanders die als werknemer van een in een derde land gevestigde rechtspersoon vertaal- of tolkdiensten verrichten.

Daarnaast wordt de categorie van handelsvertegenwoordigers aanzienlijk verruimd. Voordien gold de werkgerelateerde vrijstelling enkel voor handelsvertegenwoordigers die hun hoofdverblijfplaats in het buitenland hebben en hun klanten in België bezoeken, voor rekening van bedrijven die in het buitenland gevestigd zijn zonder filiaal in België. Deze definitie werd verruimd tot de derdelanders die hun hoofdverblijfplaats niet in België hebben en die een van de volgende tijdelijke economische activiteiten uitoefent die verband houden met de economische belangen van de werkgever:

- Het deelnemen aan:
 - een conferentie of seminarie;
 - een interne of externe zakelijke bijeenkomst;
 - een beurs of tentoonstelling;
- Onderhandelen over een commerciële overeenkomst;
- Verkoop- of marketingactiviteiten ondernemen
- Interne audits of audits bij klanten uitvoeren;
- Commerciële mogelijkheden verkennen;

² Met ingang van 31 maart 2024 traden ook Bulgarije en Roemenië (gedeeltelijk) toe tot het Schengen gebied. Vanaf deze datum vinden er geen controles meer plaats aan de interne lucht-en zee grenzen. Wel zijn er nog controles aan de landsgrenzen.

- Opleidingen geven of volgen.

Deze wijziging brengt de Waalse regelgeving in lijn met enkele vrijhandelsakkoorden en geeft deze vrijstellingen een algemene reikwijdte.

Tenslotte worden er ook enkele wijzigingen aangebracht aan bestaande categorieën:

- De categorie van toepassing op journalisten wordt verstrengd en er wordt aangegeven dat het moet gaan om een *“in het buitenland verblijvende journalist die uitsluitend verbonden is aan een in het buitenland gevestigd mediabedrijf dat regelmatig en rechtstreeks bijdraagt tot het vergaren, schrijven, produceren of verspreiden van informatie ten behoeve van het publiek”*;
- De vrijstelling van opleiding volgen wordt uitgebreid naar werknemers die een opleiding geven (zoals ook het geval is in het Vlaams Gewest). Het begrip “opleiding” wordt in de nieuwe regelgeving gedefinieerd als “onderricht georganiseerd door een aan de onderneming interne of externe opleidingsverstrekker om de kennis en vaardigheden te verwerven of te verbeteren die nodig zijn om een beroep uit te oefenen”;
- Bij de “Vander Elst”-vrijstelling werd de voorwaarde verwijderd “dat het verrichten van diensten niet als het ter beschikking stellen van arbeidskrachten wordt beschouwd” (in lijn met de Europese rechtspraak en zoals ook reeds het geval is in het Vlaams Gewest).

5) Bijkomende vrijstellingen

De nieuwe regelgeving stelt bovendien dat de volgende categorieën van personen van rechtswege toelating hebben om te werken:

- Een persoon die naar België komt om een bezoldigde stage van hoogstens 12 maanden uit te voeren die is goedgekeurd door de bevoegde overheid in het kader van een ontwikkelingssamenwerking of een samenwerkingsakkoord of door de minister;
- Een onderzoeker, assistent-docent of internationaal docent tewerkgesteld in het kader van een gastenovereenkomst of die deel uitmaakt van een door de overheid ondersteund samenwerkingsverband tussen de universiteit en een bedrijf;
- Een postdoctoraal onderzoeker die een toelage voor wetenschappelijk onderzoek of een beurs voor academisch onderzoek ontvangt.

2.2 Algemene wijzigingen

2.2.1 Arbeidsovereenkomst

De derdelander en de werkgever moeten een arbeidsovereenkomst hebben gesloten opdat de derdelander in België kan tewerkgesteld worden. De nieuwe regelgeving bepaalt dat deze arbeidsovereenkomst³ bepalingen moet bevatten waarin de werkgever zich verbindt om:

- Eventuele reiskosten naar België te dekken;
- De derdelander medische en farmaceutische hulp en, indien nodig, ziekenhuisopname te bieden totdat hij recht heeft op prestaties van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Deze voorwaarde is niet van toepassing op gedetacheerde werknemers.

³ De model arbeidsovereenkomst die voorheen moest worden gehanteerd werd afgeschaft.

Deze vermeldingen zijn niet verplicht indien het gaat om één van de specifieke werknemerscategorieën (hooggeschoolde werknemer, Europese blauwe kaart, etc), dus louter ingeval het gaat om aanvragen inzake knelpuntberoepen of de overige categorie.

2.2.2 Vertaling

De nieuwe regelgeving bevat een verplichting dat voor alle documenten die niet in het Frans zijn opgesteld een vertaalde versie moet worden toegevoegd.

2.2.3 Arbeidskaart B

De oude regelgeving voorzag dat een arbeidskaart B werd toegekend voor een periode van maximum 90 opeenvolgende kalenderdagen. De nieuwe regelgeving voorziet een periode van ten hoogste 90 dagen binnen een rollende periode van 180 dagen (zoals ook het geval is in het Vlaams Gewest).

2.2.4 Aanvraagtermijnen

De oude regelgeving voorzag dat de aanvraagtermijnen voor een gecombineerde vergunning en een arbeidskaart 120 dagen bedraagt en voor seizoensarbeid 90 dagen.

De nieuwe regelgeving kort deze aanvraagtermijnen voor bepaalde categorieën verder in, namelijk voor:

- 30 dagen voor houders van een Europese blauwe kaart in een andere lidstaat;
- 60 dagen voor een arbeidskaart B en voor seizoensarbeid door een seizoenarbeider die in de loop van de laatste 5 jaar minstens één keer als seizoenarbeider tot het Belgische grondgebied werd toegelaten;
- 90 dagen voor de zogenaamde Europese categorieën.

2.2.5 Meerdere werkgevers

De toelating tot arbeid voor bepaalde duur in het kader van een gecombineerde vergunning is in principe beperkt tot de tewerkstelling van de werknemer bij één werkgever. Dit is evenwel niet het geval indien het gaat om:

- 1) Een bijkomstige activiteit uitgeoefend door een werknemer die een toelating tot arbeid heeft bekomen als hooggeschoold personeel, leidinggevend personeel of persoon die krachtens een internationaal verdrag worden tewerkgesteld, waarvan de duur korter is dan zijn of haar hoofdbetrekking;
- 2) Een werknemer die houder is van een Europese blauwe kaart en die:
 - a. werkt als internationaal docent;
 - b. gedurende ten minste 12 maanden in het bezit is geweest van een Europese blauwe kaart en voor zover de tewerkstelling voldoet aan de voorwaarden voor de Europese blauwe kaart.

2.2.6 Informatieverplichting werkgever

De oude regelgeving voorzag dat de werkgever het Waals Gewest moet verwittigen ingeval van schorsing, verbreking van de arbeidsovereenkomst of beëindiging van de tewerkstelling in België.

De nieuwe regelgeving stelt dat de werkgever het Waals Gewest moet verwittigen ingeval van:

- Een verandering van werkgever;
- Een verandering in een essentieel element van de arbeidsovereenkomst die een impact kan hebben op de toelating tot arbeid;
- Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- Het einde van de tewerkstelling in België.

De wetgeving bevat een termijn van 15 werkdagen na de kennisgeving van een verandering van werkgever of een verandering van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst voor het Waals Gewest om de werkgever op de hoogte te brengen of een nieuwe aanvraag nodig is.

Verder wordt verduidelijkt dat er een nieuwe aanvraag moet worden ingediend ingeval van een verandering van werkgever of een wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst, maar niet ingeval:

- Van een verandering van werkgever die:
 - voortvloeit uit een overgang van onderneming in de zin van cao 32bis;
 - betrekking heeft op een houder van een Europese blauwe kaart die reeds minstens 12 maanden dienstverband heeft en bij de nieuwe werkgever wordt voldaan aan de voorwaarden voor de Europese blauwe kaart.
- Ondanks de wijziging van een essentieel element van de overeenkomst nog steeds voldaan is aan de voorwaarden van de toelating.

2.2.7 Weigerings- en intrekingsgronden

Het Waals Gewest voert met de nieuwe regelgeving ook verplichte en facultatieve weigerings- en intrekingsgronden in (zoals ook het geval is in het Vlaams Gewest).

De nieuwe regelgeving bevat de volgende verplichte weigeringsgronden:

- De aanvraag gegevens, verklaringen of documenten bevat die onvolledig, onjuist, vervalst of onwettig zijn;
- De voorwaarden inzake de gecombineerde vergunning of arbeidskaart niet vervuld zijn;
- De werkgever of gastentiteit niet voldoet aan de wettelijke en reglementaire verplichtingen met betrekking tot de tewerkstelling van vreemdelingen, met inbegrip van de bezoldiging en andere arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn;
- De werkgever zijn wettelijke en reglementaire verplichtingen met betrekking tot zijn beroepsactiviteit niet nakomt;
- De werknemer niet voldoet aan de door de wet- of regelgeving opgelegde voorwaarden voor toegang tot het beoogde beroep;
- Het duidelijk is dat de derdelander niet over de vereiste vaardigheden beschikt voor de aangeboden betrekking;

- De betrekking in strijd is met de openbare orde of de openbare veiligheid;
- De betrekking in strijd is met de normen die van toepassing zijn op de aanwerving en tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- De inkomsten uit de arbeid de werknemer niet in staat stellen zichzelf of zijn gezin te onderhouden (deze voorwaarde is niet van toepassing op stagiairs, au pairs en vrijwilligers);
- De onderneming of gastentiteit werd opgericht of hoofdzakelijk functioneert om de toegang van derdelanders te vergemakkelijken en geen enkele economische of sociale activiteit uitoefent;
- De werkgever in een periode van 6 maanden voorafgaand aan de aanvraag een voltijdse betrekking heeft opgeheven om de vacante betrekking te creëren waarin hij door middel van deze aanvraag wenst te voorzien;
- De werknemer het voorwerp uitmaakt van een negatieve beslissing betreffende zijn recht of toelating tot verblijf, die niet het voorwerp uitmaakt van een schorsend beroep en die niet door de rechter werd geschorst;
- Dit noodzakelijk is om redenen van openbare orde of openbare veiligheid op basis van het gedrag van de werknemer ;
- De bezoldiging minder gunstig is dan die van werknemers die dezelfde functie uitoefenen in dezelfde onderneming;
- Tijdens het jaar voorafgaand aan de aanvraag de toelating tot arbeid reeds werd geweigerd of ingetrokken voor dezelfde functie in dezelfde categorie, indien de aanvrager geen nieuwe elementen voorlegt.

De nieuwe regelgeving bevat de volgende facultatieve weigeringsgronden:

- De werkgever of gastentiteit werd in het jaar voorafgaand aan de indiening van de aanvraag strafrechtelijk of administratief gestraft overeenkomstig het decreet van 28 februari 2019. Deze facultatieve weigeringsgrond is niet van toepassing op hooggeschoolde werknemers, houders van een Europese blauwe kaart, leidinggevend personeel en ICT-personeel;
- De werkgever failliet, kennelijk insolvent is, of er tegen hem een faillissementsprocedure loopt.

De nieuwe regelgeving bevat de volgende verplichte intrekingsgronden:

- Een frauduleuze praktijk, een onvolledige, onjuiste of vervalste aangifte of een onwettig uitgevoerde aanpassing, met betrekking tot de regels inzake tewerkstelling van buitenlandse werknemers werd vastgesteld;
- De werkgever of gastentiteit niet voldoet aan de wettelijke en reglementaire verplichtingen met betrekking tot de tewerkstelling van vreemdelingen, met inbegrip van de bezoldiging en andere arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn;
- De betrekking in strijd is met de openbare orde of de openbare veiligheid, met de wetten en reglement, met internationale overeenkomsten of akkoorden over de aanwerving en tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- De rechtspersoon of gastentiteit werd opgericht of hoofdzakelijk functioneert om de toegang van derdelanders te vergemakkelijken en geen enkele economische of sociale activiteit uitoefent;
- De werknemer het voorwerp uitmaakt van een negatieve beslissing betreffende zijn recht of toelating tot verblijf, die niet het voorwerp uitmaakt van een schorsend beroep en die niet door de rechter werd geschorst;
- Dit noodzakelijk is om redenen van openbare orde of openbare veiligheid op basis van het gedrag van de werknemer;
- De bezoldiging minder gunstig is dan die van werknemers die dezelfde functie uitoefenen in dezelfde onderneming, rekening houdend met elk element dat hem ter kennis wordt gebracht;

- De werkgever, de gastentiteit of de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden voor toelating tot arbeid, met inbegrip van de verplichting om individuele bezoldigingsrekeningen over te maken.

De nieuwe regelgeving bevat de volgende facultatieve weigeringsgronden:

- De werkgever of gastentiteit werd in het jaar voorafgaand aan de indiening van de aanvraag strafrechtelijk of administratief gestraft overeenkomstig het decreet van 28 februari 2019;
- De werkgever zijn wettelijke en reglementaire verplichtingen met betrekking tot zijn beroepsactiviteit niet nakomt.

De regelgeving stelt nog steeds dat bij elke beslissing om een verzoek te weigeren of in te trekken rekening wordt gehouden met de omstandigheden van elk individueel geval, met inbegrip van de belangen van de werknemer en het evenredigheidsbeginsel.

2.3 Hoogopgeleide en bijzondere profielen

2.3.1 Hooggeschoold personeel

Opdat een derdelander zou kwalificeren als hooggeschoold personeel moet er een bepaalde loondrempel (i.e. bepaald percentage van het gemiddeld bruto jaarloon in België) bereikt worden en moet er een diplomavereiste worden vervuld.

Voor 2024 is de loondrempel in het Waals Gewest gelijk aan 50.310 EUR bruto. De nieuwe regelgeving voegt hierbij een verlaagde loondrempel van 80% toe voor werknemers die jonger zijn dan 30 jaar op het ogenblik van de aanvraag (voor 2024 gelijk aan 40.248 EUR bruto).

Bovendien voorziet de nieuwe regelgeving ook dat deze loondrempel geprorateerd wordt in functie van het tewerkstellingspercentage.

Verder wordt de diplomavereiste aangepast. De nieuwe regelgeving voorziet dat de werknemer kwalificaties van ten minste niveau 6 van het Europees kwalificatiekader (bachelor (universitair/hogeschool)) moet kunnen aantonen. Deze voorwaarde wordt echter vermoed te zijn vervuld indien de werknemer-derdelander voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

- Houder zijn van een diploma hoger onderwijs (d.w.z. studies hoger onderwijs van minstens 3 jaar of die hebben geleid tot een kwalificatie van niveau 6 van het Europees kwalificatiekader);
- Leidinggevende zijn op het gebied van informatie- en communicatietechnologieën of een specialist op het gebied van informatie- en communicatietechnologieën;
- Ten minste 3 jaar relevante beroepservaring opgedaan hebben in de 7 jaar voorafgaand aan de aanvraag voor een toelating tot arbeid.

2.3.2 Europese blauwe kaart

Opdat een derdelander een Europese blauwe kaart kan bekomen, moet – net zoals voor hooggeschoold personeel – worden voldaan aan een bepaalde loondrempel (voor 2024 gelijk aan 65.053 EUR bruto). De nieuwe regelgeving bevat een verlaagde loondrempel van 80% voor derdelanders die op het

ogenblik van de indiening van de aanvraag minder dan 3 jaar geleden een diploma van hoger onderwijs hebben behaald (voor 2024 gelijk aan 52.042 EUR bruto).

Bovendien geldt er ook een diplomavereiste van hogere beroepskwalificaties (verbonden aan een diploma uitgereikt door een onderwijsinstelling die als instelling voor hoger onderwijs erkend is door de staat waar die instelling gevestigd is). In de nieuwe regelgeving wordt ook toegevoegd dat leidinggevenden of specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie met minimaal 3 jaar relevante beroepservaring verworven binnen 7 jaar voor de aanvraag van de Europese blauwe kaart gelijkgeschakeld wordt met hogere beroepskwalificaties.

Onder de oude regelgeving moest een arbeidsovereenkomst van minstens 1 jaar worden gesloten. De nieuwe regelgeving verlaagt deze termijn naar 6 maanden.

Een bijzonderheid van de Europese blauwe kaart is dat de werknemer-derdelander die houder is van deze Europese blauwe kaart geen nieuwe aanvraag moest indienen bij een wijziging van werkgever indien deze wijziging plaatsvindt na 2 jaar tewerkstelling en op voorwaarde dat de tewerkstelling aan bovenstaande voorwaarden voldoet. Deze termijn van 2 jaar wordt nu teruggebracht op 1 jaar tewerkstelling.

2.3.3 Personen in verantwoordelijke functies

Naast de reeds bestaande categorie van leidinggevend personeel, worden er nog twee nieuwe categorieën van “*mensen in verantwoordelijke posities*” in het leven geroepen, namelijk:

- Derlanders die een verantwoordelijke functie uitoefenen in een luchtvaartmaatschappij met een vestiging in een Franstalig gebied;
- Derlanders die in hun land van herkomst een verantwoordelijke functie bekleden in een toerismebureau.

2.3.4 De gespecialiseerde technicus

Een toelating tot arbeid kan worden bekomen voor een gespecialiseerde technicus in dienst van een buitenlandse werkgever die naar België komt om een door zijn of haar werkgever in het buitenland vervaardigde of geleverde installatie te monteren, op gang te brengen of te herstellen voor een periode van maximaal zes maanden. Vanaf 1 september 2024 kan een dergelijke toelating tot arbeid eveneens worden verkregen voor de technicus die diensten verleent in het kader van onderaanneming op grond van een waarborg in de oorspronkelijke overeenkomst.

2.3.5 Seizoenarbeid

Onder de oude regelgeving werd bepaald dat een seizoenarbeider een toelating tot arbeid kon krijgen op voorwaarde dat hij of zij een arbeidsovereenkomst heeft met een Belgische werkgever voor seizoensgebonden activiteiten in de land-, tuinbouw- of horecasector. Onder de nieuwe regelgeving wordt niet langer vereist dat het om een Belgische werkgever zou gaan.

In bepaalde gevallen kan de werkgever de seizoenarbeider een schadevergoeding verschuldigd zijn indien diens toelating tot arbeid voortijdig wordt ingetrokken. Deze schadevergoeding dekt dan het salaris dat de seizoenarbeider had moeten ontvangen en alle andere verplichtingen die de werkgever niet is nagekomen en had moeten nakomen als de vergunning voor seizoenarbeid niet was ingetrokken.

2.3.6 Stagiair

De voorwaarden voor stagiairs zijn grotendeels ongewijzigd, maar in de nieuwe regelgeving wordt voorzien dat de stagiair aan het gastbedrijf gebonden moet zijn door een stageovereenkomst met een maximale duur van 12 maanden. Voordien was dit maximaal 6 maanden.

2.4 Knelpuntberoepen

Naast de huidige knelpuntberoepenlijst, wordt ook de mogelijkheid ingevoerd voor de minister om ingeval van een tekort aan arbeidskrachten als gevolg van een ernstige natuurlijke, gezondheids-, militaire, industriële of sociale crisis voor een bepaalde categorie van werknemers vast te stellen dat voldaan werd aan de arbeidsmarkttest voor een hernieuwbare periode van 6 maanden.

2.5 Overige categorie

Indien de werknemer niet onder een vrijstelling, één van de specifieke categorieën of knelpuntberoepen valt, dan zal de (toekomstige) werkgever moeten kunnen aantonen dat het onmogelijk is om binnen een redelijke termijn een geschikte kandidaat te vinden op de arbeidsmarkt van de EER die, al dan niet door een nog te volgen beroepsopleiding, in staat is om op een bevredigende wijze en binnen een redelijke termijn de functie te vervullen.

In de praktijk betekende dit onder de oude regelgeving dat er een zogenaamde “arbeidsmarkttest” moest worden uitgevoerd door Forem, waarbij er een vacature in gedeeld beheer op de website van Forem geplaatst moest worden waarvoor na minstens 6 weken blijkt dat er geen andere kandidaat dan de derdelander geschikt lijkt te zijn vergezeld van een grondige motivatie.

Onder de nieuwe regelgeving wordt gesteld dat de werkgever één van de volgende situaties moet kunnen aantonen:

- De werkgever heeft gedurende een termijn van 5 weken in een periode van 1 jaar direct voorafgaand aan het indienen van de aanvraag via het Forem een vacature met betrekking tot de functie gepubliceerd en er heeft geen kandidaat gesolliciteerd die de functie naar tevredenheid kan vervullen. Er wordt wel verduidelijkt dat deze regel niet van toepassing is wanneer de vacature duidelijk heel beperkend is.
- De werkgever heeft een beroep gedaan op het actieve beheer door Forem van de wervingsbehoefte voor de functie waarop de aanvraag betrekking heeft en er heeft geen geschikte kandidaat voor de functie gesolliciteerd.
- Na een voorselectie van kandidaten door Forem met de werkgever stelt Forem vast dat zij geen kandidaat voordragen die de functie naar tevredenheid kan vervullen.

Verder wordt ook geacht aan de arbeidsmarkttest te zijn voldaan indien de werkgever bij zijn aanvraag het bewijs levert dat gedurende ten minste 5 weken in het jaar voorafgaand aan de indiening van de aanvraag de sollicitatie op de website van EURES heeft gepubliceerd en dat geen enkele kandidaat die geschikt is om de functie op bevredigende wijze te vervullen naar de functie heeft gesolliciteerd. Er wordt wel verduidelijkt dat deze regel niet van toepassing is wanneer de vacature duidelijk heel beperkend is.

Tenslotte voegt de nieuwe regelgeving ook nog toe dat het Waals Gewest in andere gevallen op basis van de door de aanvrager verstrekte bewijsstukken kan oordelen of aan de arbeidsmarkttest is voldaan, waarbij rekening zal worden gehouden met de specifieke aard van de beoogde baan, de zonder gevolg gebleven aanwervingsprocedures van de werkgever en het deel van het Franstalige gebied waar de baan wordt uitgeoefend.

2.6 Gecombineerde vergunning van onbepaalde duur

Onder de oude regelgeving werd reeds voorzien dat werknemers die over een bepaalde ononderbroken werkervaring beschikten (duurtijd afhankelijk van de situatie), een gecombineerde vergunning van onbepaalde duur kunnen bekomen. De nieuwe regelgeving voegt hier nog aan toe dat ook werknemers die in België een Europese blauwe kaart hebben verkregen en gedurende een ononderbroken periode van 12 maanden wettelijk verblijf tewerkgesteld zijn geweest, in aanmerking komen voor een gecombineerde vergunning van onbepaalde duur.

De oude regelgeving voorzag reeds dat periodes van algehele arbeidsongeschiktheid als gevolg van volledige arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte, arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk, moederschapsbescherming en vaderschapsverlof werden gelijkgesteld. De nieuwe regelgeving voegt hier nog ouderschapsverlof, verlof voor mantelzorgers, verlof voor medische bijstand of verlof voor palliatieve zorgen aan toe.

Periodes waarbij de werknemer in dienst blijft bij een in het buitenland gevestigde werkgever (detachering) tellen evenwel niet mee.

Brussel

Vorstlaan 25
1170 Brussel
T 02 761 46 00

Luik

Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Luik
T 04 229 80 11

Antwerpen

City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
T 03 285 97 80

Gent

Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
T 09 261 50 00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
T 056 26 08 60

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you. ●

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag. Claeys & Engels BV | Vorstlaan 25, 1170 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070