

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 mei 2026

WETSONTWERP

**houdende diverse bepalingen
inzake flexi-jobs**

INHOUD

	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet.....	14
Impactanalyse	21
Advies van de Raad van State.....	35
Wetsontwerp	58
Coördinatie van de artikelen	67

**DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 mai 2026

PROJET DE LOI

**portant dispositions diverses
concernant les flexi-jobs**

SOMMAIRE

	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de loi	14
Analyse d'impact.....	28
Avis du Conseil d'État	35
Projet de loi	58
Coordination des articles	81

**L'URGENCE A ÉTÉ DEMANDÉE PAR LE GOUVERNEMENT
CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

03628

De regering heeft dit wetsontwerp op 8 mei 2026 ingediend. Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 8 mai 2026.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 8 mei 2026 door de Kamer ontvangen. Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 8 mai 2026.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

SAMENVATTING

Het federale regeerakkoord voor de jaren 2025-2029 voorziet in een aantal wijzigingen op het gebied van flexi-jobs. Het doel van het huidige wetsontwerp is om deze veranderingen te implementeren.

Het systeem van de flexi-jobs wordt uitgebreid naar de gehele private en de publieke sector met respect voor de regels inzake de toegang tot de beschermde beroepen in deze sectoren. Specifiek wat de overheidssector betreft moet ook steeds rekening worden gehouden met de rechtspositieregeling.

De mogelijkheid wordt behouden voor de sectoren om een gehele of gedeeltelijke uitsluiting te vragen en nadien opnieuw een gehele of gedeeltelijke toelating.

De algemene uitsluiting voor de artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers, wordt behouden.

De voorwaarde dat men niet bij eenzelfde werkgever aan de slag mag zijn als gewone werknemer en als flexijobber is niet van toepassing op uitzendkrachten voor zover het uitzendkantoor hen niet aan dezelfde gebruiker ter beschikking stelt als uitzendkracht en als flexi-jobwerknemer.

De begrenzing van 150 % van het minimale basisloon is voortaan niet meer van toepassing op het flexiloon maar op het basisloon dat deel uitmaakt van het flexiloon. Voortaan is dus niet meer het flexiloon (inclusief vergoedingen, premies en voordelen) begrensd, maar enkel het basisloon. Premies of toeslagen die niet algemeen geldend zijn bij de werkgever op basis van algemene wettelijke of reglementaire bepalingen maken deel uit van het basisloon.

Daarnaast zal voor voltijdse werknemers het verbod op flexi-jobs bij verbonden ondernemingen niet langer gelden.

Finaal wordt het bestaande evaluatiesysteem geactualiseerd.

RÉSUMÉ

L'accord du gouvernement fédéral pour les années 2025-2029 prévoit un certain nombre de modifications en matière de flexi-job. Le présent projet de loi a pour objectif de mettre en œuvre ces modifications.

Le système des flexi-jobs sera étendu à l'ensemble du secteur privé et public en respectant les règles en matière d'accès aux professions protégées dans ces secteurs. Spécifiquement en ce qui concerne le secteur public, il faut tenir compte de la réglementation relative au statut administratif.

Les secteurs conserveront toutefois la possibilité de demander une exclusion totale ou partielle et par la suite une autorisation totale ou partielle qui suit l'exclusion.

L'exclusion générale pour les fonctions artistiques, artistiques-techniques et de soutien artistique qui comprennent des activités telles que déterminées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts, est maintenue.

La condition de ne pas pouvoir être engagé par un employeur en même temps comme travailleur régulier et comme flexi-jobber ne s'applique pas aux intérimaires dans la mesure où l'entreprise de travail intérimaire ne les met pas à la disposition du même utilisateur en tant qu'intérimaire et en tant que travailleur exerçant un flexi-job.

La limitation à 150 % du salaire de base minimum n'est désormais plus applicable au flexisalaire dans son ensemble, mais au seul salaire de base qui en constitue un élément. Dès lors, ce n'est plus le flexi-salaire (incluant indemnités, primes et avantages) qui est plafonné, mais uniquement le salaire de base. Les primes ou suppléments qui ne sont pas d'application générale auprès de l'employeur en vertu de dispositions légales ou réglementaires générales font partie du salaire de base.

En outre, l'interdiction des flexi-jobs dans les entreprises affiliées ne s'appliquera pas aux travailleurs à temps plein.

Finalement, le système existant d'évaluation est actualisé.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Het federale regeerakkoord voor de jaren 2025-2029 voorziet in een aantal wijzigingen op het gebied van flexi-jobs. Het doel van het huidige wetsontwerp is om deze veranderingen te implementeren.

Het systeem van de flexi-jobs wordt uitgebreid naar de gehele private en de publieke sector met respect voor de regels inzake de toegang tot de beschermde beroepen in deze sectoren. Op de website <https://business.belgium.be/nl>, die beheerd wordt door de FOD Economie, is de lijst van actuele gereguleerde beroepen terug te vinden. Door deze uitbreiding kunnen werknemers op eigen initiatief in alle sectoren flexibel worden tewerkgesteld. In heel wat sectoren blijft de arbeidsmarktkrapte bovendien groot en raken talrijke vacatures – vooral in knelpuntberoepen – moeilijk ingevuld. Flexi-jobs kunnen alvast een oplossing bieden om deze openstaande functies op te vullen en zo de continuïteit van ondernemingen te waarborgen. Ook gepensioneerden kunnen in deze sectoren een waardevolle bijdrage leveren. De mogelijkheid wordt evenwel behouden voor de sectoren om een gehele of gedeeltelijke uitsluiting te vragen en nadien opnieuw een gehele of gedeeltelijke toelating.

Het gelijkheidsbeginsel wordt gerespecteerd doordat alle sectoren door deze uitbreiding de mogelijkheid hebben om gebruik te maken van flexi-jobs. De bijzondere regeling op sociaal- en fiscaalrechtelijk vlak kan dus worden toegepast door de volledige arbeidsmarkt.

De begrenzing van 150 % van het minimale basisloon is voortaan niet meer van toepassing op het flexiloon maar op het basisloon dat deel uitmaakt van het flexiloon. Voortaan is dus niet meer het flexiloon (inclusief vergoedingen, premies en voordelen) begrensd, maar enkel het basisloon.

Premies of toeslagen die niet algemeen geldend zijn bij de werkgever op basis van algemene wettelijke of reglementaire bepalingen maken deel uit van het basisloon.

Voor voltijdse werknemers zal het verbod op flexi-jobs bij verbonden ondernemingen niet langer gelden.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

L'accord du gouvernement fédéral pour les années 2025-2029 prévoit un certain nombre de modifications en matière de flexi-job. Le présent projet de loi a pour objectif de mettre en œuvre ces modifications.

Le système des flexi-jobs sera étendu à l'ensemble du secteur privé et public en respectant les règles en matière d'accès aux professions protégées dans ces secteurs. Sur le site-web <https://business.belgium.be/fr>, entretenu par le SPF Économie, la liste des professions réglementées actuelles se trouve. Cette extension permet aux travailleurs de tous les secteurs de bénéficier d'une flexibilité d'emploi à leur propre initiative. Dans de nombreux secteurs, la pénurie de main-d'œuvre reste par ailleurs importante et il est difficile de pourvoir de nombreux postes vacants, notamment dans les professions en pénurie. Les "flexi-jobs" peuvent constituer une solution pour pourvoir ces postes vacants et garantir ainsi la continuité des activités des entreprises. Les pensionnés peuvent eux aussi apporter une contribution précieuse dans ces secteurs. Toutefois, les secteurs conserveront la possibilité de demander une exclusion totale ou partielle et par la suite une autorisation totale ou partielle qui suit l'exclusion.

Le principe d'égalité est respecté dans la mesure où cette extension permet à tous les secteurs de recourir aux flexi-jobs. Ce régime particulier en matière de droit social et fiscal peut donc s'appliquer à l'ensemble du marché du travail.

La limitation à 150 % du salaire de base minimum n'est désormais plus applicable au flexisalaire dans son ensemble, mais au seul salaire de base qui en constitue un élément. Dès lors, ce n'est plus le flexisalaire (incluant indemnités, primes et avantages) qui est plafonné, mais uniquement le salaire de base.

Les primes ou suppléments qui ne sont pas d'application générale auprès de l'employeur en vertu de dispositions légales ou réglementaires générales font partie du salaire de base.

L'interdiction des flexi-jobs dans les entreprises affiliées ne s'appliquera pas aux travailleurs à temps plein.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN**HOOFDSTUK 1****Voorafgaande bepaling****Artikel 1**

Deze bepaling regelt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 2

Deze bepaling wijzigt artikel 1ter van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, teneinde te verduidelijken dat flexi-jobwerknemers in alle sectoren sociale rechten kunnen verwerven.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

Art. 3

Artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, wordt aangepast, zodat er correct verwezen wordt naar artikel 2 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken na de aanpassingen aan dit artikel door deze wet.

Art. 4

Artikel 38, § 5/1, Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, wordt vervangen, zodat de in paragraaf 1, eerste lid, 29°, bedoelde vrijstelling niet van toepassing is op de bezoldigingen voor prestaties door werknemers die bij toepassing van artikel 2, §§ 2 tot 8, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken uitgesloten zijn van de in hoofdstuk 2 van diezelfde wet bedoelde flexi-jobregeling en niet opnieuw toegelaten zijn.

COMMENTAIRE DES ARTICLES**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition préliminaire****Article 1^{er}**

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 2

Cette disposition modifie l'article 1ter de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, afin de clarifier que les travailleurs flexi-job peuvent acquérir des droits sociaux dans tous les secteurs.

CHAPITRE 3

Modifications du Code des impôts sur les revenus 1992

Art. 3

L'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, du Code des impôts sur les revenus 1992, est modifié, afin de renvoyer correctement à l'article 2 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale après les modifications apportées à cet article par la présente loi.

Art. 4

L'article 38, § 5/1, du Code des impôts sur les revenus 1992, est remplacé, de telle sorte que l'exonération visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, ne s'applique pas aux rémunérations des prestations fournies par les travailleurs qui, par application de l'article 2, §§ 2 à 8, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, sont exclus du régime flexi-job visé au chapitre 2 de la même loi et n'ont pas été autorisé à nouveau.

HOOFDSTUK 4

**Wijzigingen van de wet van 16 november 2015
houdende diverse bepalingen
inzake sociale zaken**

Art. 5

Deze bepaling vervangt artikel 2 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken teneinde het toepassingsgebied voor de flexi-jobs uit te breiden naar alle sectoren.

In artikel 2, § 1, wordt het toepassingsgebied algemeen gedefinieerd als zijnde alle werknemers en werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, met uitzondering van artikel 1^{ter}, behoudens een gehele of gedeeltelijke uitsluiting bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

Rekening houdende met de modaliteiten van toepassing op de vraag tot gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating, wordt er in de paragrafen 2, 3 en 4 een onderscheid gemaakt al naar gelang het gaat om werknemers en werkgevers van de private sector, dan wel werknemers en werkgevers van de publieke sector.

Artikel 2, § 2, herneemt zoals voorheen, de modaliteiten die van toepassing waren voor een gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating van werknemers en werkgevers in de private sector die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Voor de publieke sector wordt een aparte regeling uitgewerkt. Deze afzonderlijke regeling heeft tot doel rekening te houden met de bijzonderheden van de overheidssector. Zo zal bij de uitoefening van een flexi-job, die steeds van contractuele aard is, de rechtspositieregeling en de bestaande wetgeving inzake toegang tot en uitoefening van de betreffende functies gerespecteerd dienen te worden. Functies die enkel ingevuld kunnen worden door statutair personeel zullen bijgevolg niet door flexi-jobwerknemers ingevuld kunnen worden. Een bijzondere aandacht gaat naar de regels rond onverenigbaarheden. De niet-gepensioneerde betrokkenen oefenen immers reeds elders een beroep uit. Ook de andere bestaande vereisten met betrekking tot contractuele betrekkingen binnen de overheidssector zullen dienen te worden nageleefd.

Door de specificiteit van de publieke sector kan hier ook een administratieve vereenvoudiging toegestaan worden bij het aannemen van flexi-jobwerknemers. Zo

CHAPITRE 4

**Modifications de la loi du 16 novembre 2015
portant des dispositions diverses
en matière sociale**

Art. 5

Cette disposition remplace l'article 2 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, afin d'étendre le champ d'application pour les flexi-jobs à tous les secteurs.

Dans l'article 2, § 1^{er}, le champ d'application est défini de manière générale comme étant applicable aux travailleurs et aux employeurs qui sont soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, à l'exception de l'article 1^{ter}, sauf en cas d'exclusion totale ou partielle par arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres.

Compte tenu des modalités applicables à la demande d'exclusion ou d'autorisation totale ou partielle, une distinction est faite aux paragraphes 2, 3 et 4 selon qu'il s'agit de travailleurs et d'employeurs du secteur privé, d'une part et de travailleurs et d'employeurs du secteur public, d'autre part.

L'article 2, § 2, reprend, comme auparavant, les modalités qui s'appliquaient à l'exclusion ou à l'autorisation totale ou partielle des travailleurs et des employeurs du secteur privé relevant de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Une réglementation distincte est élaborée pour le secteur public. Cette réglementation distincte vise à tenir compte des particularités du secteur public. Ainsi, dans le cadre d'un flexi-job, qui est toujours de nature contractuelle, la réglementation relative au statut administratif et la législation existante en matière d'accès et d'exercice des fonctions concernées devront être respectées. Les fonctions qui ne peuvent être occupées que par du personnel statutaire ne pourront donc pas être occupées par des travailleurs exerçant un flexi-job. Une attention particulière est accordée aux règles relatives aux incompatibilités. En effet, les personnes concernées qui ne sont pas pensionnées exercent déjà une profession ailleurs. Les autres exigences existantes relatives aux relations contractuelles dans le secteur public devront également être respectées.

Compte tenu des spécificités du secteur public, une simplification administrative peut également être accordée lors du recrutement de travailleurs exerçant un flexi-job.

kan de raamovereenkomst gelijkgesteld worden met de flexi-jobarbeidsovereenkomst die wordt afgesloten met in bijlage de functiebeschrijving van de uit te oefenen functie, waarin de in artikel 6, § 1, van de voormelde wet van 16 november 2015 opgesomde vermeldingen worden opgenomen.

Eenzijds is er een regeling met toepassingsgebied en modaliteiten van uitsluiting en toelating voor de werknemers en werkgevers opgenomen in artikel 1, § 1 en § 3, 1°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en voor de werknemers en werkgevers opgenomen in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Anderzijds is er een aparte regeling voor de werknemers en werkgevers opgenomen in artikel 1, § 2, van dezelfde wet van 19 december 1974.

Artikel 2, § 3, bepaalt het toepassingsgebied en regelt de modaliteiten voor een gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating voor werknemers en werkgevers in de publieke sector, opgenomen in artikel 1, § 1 en § 3, 1°, van de voornoemde wet van 19 december 1974 of in voornoemde wet van 21 maart 1991. Voor deze groep werknemers en werkgevers komt het aan de bevoegde federale of deelstatelijke ministers toe om de vraag tot gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating te stellen. De federale overheid neemt de vraag tot gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating enkel in overweging op voorwaarde dat deze vraag voorafgaandelijk werd onderhandeld in het onderhandelingscomité dat opgericht werd in uitvoering van Titel III van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 of, voor het geval van de autonome overheidsbedrijven bedoeld in artikel 1, § 4, 1°, 3° en 4° van de voornoemde wet van 21 maart 1991, in de paritaire comités opgericht in uitvoering van artikel 30 van dezelfde wet of, voor het geval van de NMBS, Infrabel en HR Rail, in de Nationale Paritaire Commissie, bedoeld in artikel 115 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.

Artikel 2, § 4, bepaalt het toepassingsgebied en regelt de modaliteiten voor een gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating voor de werknemers en werkgevers van de publieke sector die zijn opgenomen in artikel 1, § 2, van voornoemde wet van 19 december 1974. Voor hen komt het aan de bevoegde administratieve bestuursmacht toe om de vraag tot gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating te stellen. De federale overheid neemt deze vraag enkel in overweging op voorwaarde dat ze voorafgaandelijk werd onderhandeld volgens de regels en procedures voorgeschreven in de toepasselijke regeling van de betrekkingen tussen deze overheid en de vakbonden van haar personeel.

Le contrat-cadre peut être assimilé au contrat de travail flexi-job, conclu avec en annexe la description de la fonction à exercer, dans lequel les mentions énumérées à l'article 6, § 1^{er}, de la loi du 16 novembre 2015 précitée sont insérées.

D'une part, une réglementation relative au champ d'application et aux modalités d'exclusion et d'autorisation des travailleurs et des employeurs est reprise à l'article 1^{er}, § 1^{er} en § 3, 1°, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et à la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques. D'autre part, il existe un régime distinct pour les travailleurs et les employeurs visés à l'article 1^{er}, § 2, de cette même loi du 19 décembre 1974.

L'article 2, § 3, détermine le champ d'application et régit les modalités d'exclusion ou d'autorisation totale ou partielle des travailleurs et employeurs du secteur public visés à l'article 1^{er}, § 1^{er} en § 3, 1°, de la loi précitée du 19 décembre 1974 ou de la loi précitée du 21 mars 1991. Pour ces travailleurs et employeurs, il appartient aux ministres fédéraux ou régionaux compétents de poser la question de l'exclusion ou de l'autorisation totale ou partielle. Le gouvernement fédéral ne prend la demande en considération qu'à la condition que la demande a été négocié au préalable au sein du comité de négociation créé en application du Titre III de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 ou, dans le cas des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1, § 4, 1°, 3° et 4° de la loi du 21 mars 1991 précitée, au sein des commissions paritaires en application de l'article 30 de la même loi ou, en ce qui concerne la SNCB, Infrabel et HR Rail, au sein de la Commission paritaire nationale, visée à l'article 115 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges.

L'article 2, § 4, détermine le champ d'application et régit les modalités d'exclusion ou d'autorisation totale ou partielle des travailleurs et employeurs du secteur public qui sont énumérés à l'article 1^{er}, § 2, de la loi du 19 décembre 1974 précitée. Pour ceux-ci, il appartient à l'autorité administrative compétente de poser la question de l'exclusion ou de l'autorisation totale ou partielle. Le gouvernement fédéral ne prend cette demande en considération qu'à la condition que la demande a été négociée au préalable conformément aux règles et procédures prévues dans la réglementation applicable régissant les relations entre cette autorité administrative et les syndicats de son personnel.

Het begrip bevoegde bestuursmacht is een algemeen begrip dat gekozen is, omdat het voldoende ruim is. Op deze manier kunnen de bestuursmachten, indien nodig, optreden volgens hun bevoegdheden en wordt voorkomen dat bepaalde bestuursmachten uitgesloten worden. Een voorbeeld van een bestuursmacht die bevoegd is om een uitsluiting of toelating te vragen voor de categorieën onder art. 1, § 2, van voornoemde wet van 19 december 1974, is de minister van Justitie voor de magistraten van de Rechterlijke orde, voor de ambtsdragers bij de Raad van State of voor de personeelsleden van de buitendiensten van de veiligheid van de Staat.

De sociale partners en de overheden zijn het best geplaatst om na te gaan of hun sector in het licht van de doelstellingen en voorwaarden van de wet, in aanmerking komt voor flexi-jobs en onder welke modaliteiten. Het aannemen van een koninklijk besluit op vraag of advies van het paritair comité is om die reden dan ook een courante praktijk in het sociaal recht. Om (delen) van sectoren toe te laten of uit te sluiten, dient de Koning hierbij uiteraard de voorwaarden van de wet te respecteren.

In artikel 2, § 5, wordt voor alle sectoren bepaald wanneer de vraag tot uitsluiting of toelating uiterlijk aan de RSZ overgemaakt dient te worden tegen ontvangstbevestiging om opgenomen te worden in het eerstvolgende koninklijk besluit met inwerkingtreding op 1 januari van het daaropvolgende jaar. Deze procedure bestond reeds maar wordt voor de vlotte leesbaarheid ondergebracht in een afzonderlijke paragraaf.

Artikel 2, § 6, behoudt de mogelijkheid om een proportioneel deel van het totale arbeidsvolume bij een werkgever toe te laten of uit te sluiten voor de sector van de kinderopvang van de Vlaamse gemeenschap, maar breidt deze mogelijkheid ook uit tot de andere gemeenschappen en tot de volledige publieke en private gezondheidssector. Deze uitbreiding is er gekomen in navolging van het advies van de NAR. In de gezondheidssector is het noodzakelijk dat er op piekmomenten een flexi-jobwerknemer ingezet kan worden, maar dient er ook over gewaakt te worden dat de basiszorg verzekerd blijft worden door reguliere werknemers. Deze beperking van het arbeidsvolume aan flexi-jobs is in deze sector specifiek nodig omdat het uitermate belangrijk is om de continuïteit in de zorgrelatie tussen de patiënt en de zorgverstrekker te verzekeren. Daarnaast zijn ook het opbouwen van vertrouwen en expertise van groot belang in de gezondheidssector.

Het oude artikel 2, § 2, wordt opgeheven. De regeling voor de publieke sector wordt opgenomen in de nieuwe paragrafen 3 en 4 van artikel 2.

La notion d'autorité administrative compétente est une notion générale qui a été choisie en raison de son caractère suffisamment large. Cela permet aux autorités administratives d'agir, si nécessaire, dans le cadre de leurs compétences et évite d'exclure certaines d'entre elles. Un exemple d'une autorité administrative compétente à demander une exclusion ou une autorisation pour les catégories visées à l'article 1^{er}, § 2, de la loi du 19 décembre 1974 précitée est la ministre de la Justice pour les magistrats de l'Ordre judiciaire, pour les titulaires d'une fonction au Conseil d'État ou pour les agents des services extérieurs de la sûreté de l'État.

Les partenaires sociaux et les autorités publiques sont les mieux placés pour déterminer si, à la lumière des objectifs et des conditions de la loi, leur secteur peut bénéficier des flexi-jobs et dans quelles conditions. L'adoption d'un arrêté royal à la demande ou sur avis d'une commission paritaire est donc, pour cette raison, une pratique courante en droit social. Pour autoriser ou exclure des (parties des) secteurs, le Roi doit bien entendu respecter les conditions de la loi.

L'article 2, § 5, détermine pour tous les secteurs le moment où la demande d'exclusion ou d'autorisation doit être déposée à l'ONSS au plus tard contre accusé de réception pour être reprise dans le prochain arrêté royal qui entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante. Cette procédure existait déjà mais elle est maintenant intégrée dans un paragraphe séparé afin de garder une bonne lisibilité.

L'article 2, § 6, maintient la possibilité d'autoriser ou d'exclure une partie proportionnelle du volume total de travail chez un employeur pour le secteur de l'accueil d'enfants de la Communauté flamande, mais étend également cette possibilité aux autres communautés et à l'ensemble du secteur public et privé de la santé. Cette extension a été mise en place à la suite de l'avis rendu par le CNT. Dans le secteur de la santé, il est nécessaire de pouvoir faire appel à un travailleur exerçant un flexi-job pendant les périodes de pointe, mais il faut également veiller à ce que les soins de base continuent d'être assurés par des travailleurs réguliers. Cette limitation du volume de travail des flexi-jobs est particulièrement nécessaire dans ce secteur, car il est extrêmement important de garantir la continuité de la relation entre le patient et le prestataire de soins. De plus, l'établissement d'une relation de confiance et l'acquisition d'une expertise revêtent une grande importance dans le secteur de la santé.

L'ancien article 2, § 2, est abrogé. Les règles applicables au secteur public sont reprises dans les nouveaux paragraphes 3 et 4 de l'article 2.

Het oude artikel 2, § 3, 2°, wordt opgeheven, opdat de functies die taken omvatten behorend tot het materiële toepassingsgebied van de gecoördineerde wet van 10 mei 2015 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen, ook als flexi-job uitgeoefend kunnen worden. Om de continuïteit in de zorg te garanderen, is het noodzakelijk dat zorgfuncties op een flexibele manier kunnen worden ingevuld zonder hierbij evenwel afbreuk te doen aan de vereiste diploma's en kwalificaties die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van het zorgberoep.

De algemene uitsluiting in het oud artikel 2, § 3, 1°, voor de artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers, wordt behouden. Deze functies betreffen de functies die opgenomen zijn in het kadaster, bedoeld in artikel 3, § 4, eerste lid, 8°, van de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers.

Het oude artikel 2, § 4, wordt aangepast om te verduidelijken dat er eerst een uitsluiting dient te gebeuren, alvorens opnieuw een toelating van flexi-jobs mogelijk is in een sector.

Voor de rechtszekerheid kan er ook verduidelijkt worden dat "het volgende kalenderjaar" in het nieuwe art. 2, § 8, 2°, slaat op het kalenderjaar dat volgt op de vraag tot uitsluiting of toelating.

Art. 6

Deze bepaling wijzigt artikel 4 van dezelfde wet.

In de Franstalige versie van de tekst van artikel 4, § 1, wordt het begrip "travailleuse salariée" vervangen door "travailleuse" om de tekst in overeenstemming te brengen met de Nederlandstalige versie. Op die manier wordt vermeden dat de Franstalige versie van de wet tot de interpretatie kan leiden dat een ambtenaar geen flexi-job kan uitoefenen.

De voorwaarde in artikel 4, § 1, eerste lid, a), dat een flexi-jobber in kwartaal T niet voorafgaandelijk, noch bijkomend mag tewerkgesteld zijn onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent, wordt aangevuld met een uitzonderingsbepaling voor de uitzendsector. Voornoemde voorwaarde is namelijk niet van toepassing op uitzendkrachten voor zover het uitzendkantoor

L'ancien article 2, § 3, 2°, est abrogé, afin que les fonctions qui comprennent des tâches entrant dans le champ d'application matériel de la loi coordonnée du 10 mai 2015 relative à l'exercice des professions des soins de santé, puissent également être exercées dans le cadre d'un flexi-job. Afin de garantir la continuité des soins, il est nécessaire que les fonctions de soins puissent être exercées de manière flexible, sans pour autant porter atteinte aux diplômes et qualifications requis pour l'exercice de la profession de soins.

L'exclusion générale de l'ancien article 2, § 3, 1°, pour les fonctions artistiques, artistiques-techniques et de soutien artistique qui comprennent des activités telles que déterminées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts, est maintenue. Ces fonctions concernent les fonctions enregistrées dans le cadastre, visé à l'article 3, § 4, alinéa 1^{er}, 8°, de la loi du 16 décembre 2022, portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts.

L'ancien article 2, § 4, est modifié pour préciser qu'une exclusion doit d'abord avoir lieu avant que les flexi-jobs puissent être autorisés à nouveau dans un secteur.

Dans un souci de sécurité juridique, il serait également utile de préciser que "l'année civile suivante" dans le nouvel article 2, § 8, 2°, désigne l'année civile qui suit la demande d'exclusion ou d'autorisation.

Art. 6

Cette disposition modifie l'article 4 de la même loi.

Dans la version française du texte de l'article 4, § 1^{er}, l'expression "travailleuse salariée" est remplacée par "travailleuse" afin d'harmoniser le texte avec la version néerlandaise. Cela permet d'éviter que la version française de la loi puisse être interprétée comme excluant la possibilité pour un fonctionnaire d'exercer un flexi-job.

La condition dans l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, a), selon laquelle, dans le trimestre T, un travailleur exerçant un flexi-job, ne peut être employé auparavant ou en plus dans le cadre d'un autre contrat de travail ou une affectation statutaire avec l'employeur pour lequel il exerce le flexi-job, est complétée par une exception pour le secteur du travail intérimaire. En effet, la condition précitée ne s'applique pas aux intérimaires dans la mesure

hen niet aan dezelfde gebruiker ter beschikking stelt als uitzendkracht en als flexi-jobwerknemer.

In artikel 4, § 1, wordt eveneens een nieuw tweede lid ingevoegd tussen het oud eerste en tweede lid, dat een uitzondering voorziet op het verbod van flexi-tewerkstelling in een verbonden onderneming. Deze uitzondering bepaalt dat het verbod niet van toepassing is, indien de werknemer die tewerkgesteld is bij een verbonden onderneming reeds een reguliere voltijdse tewerkstelling heeft bij die verbonden onderneming of bij één of meer andere, al dan niet verbonden ondernemingen. Met “een reguliere voltijdse tewerkstelling” wordt bedoeld dat een werknemer bij een of meer andere werkgevers al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin deze tewerkstelling wordt gepresteerd.

Deze uitzondering geldt ook voor uitzendkrachten. Deze kunnen dus ook voor een verbonden onderneming van het uitzendkantoor als flexi-jobber aan de slag voor zover zij reeds voltijds ter beschikking gesteld worden door dat uitzendkantoor.

In artikel 4, § 3, wordt het referentiekwartaal T-2 vervangen door het referentiekwartaal T. Indien voorheen de flexi-jobber een gepensioneerde was, zoals bedoeld in artikel 3, 7°, gold T-2 als referentiekwartaal. Gezien de controle van het feit of de werknemer een gepensioneerde is, gebeurt via het Pensioenkadaster, wordt nu als referentiekwartaal het kwartaal T opgenomen in artikel 4, § 3 in plaats van kwartaal T-2.

Art. 7

Dit artikel voert twee wijzigingen door. Enerzijds worden de vergoedingen, premies en voordelen toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, uitgesloten van de beperking van het flexiloon tot 150 procent van het minimale basisloon. Hierdoor kunnen voormelde vergoedingen, premies en voordelen (bijvoorbeeld overloon, premie voor nachtarbeid of arbeid op feestdagen, eindejaarspremie, ...) aan de werknemer toegekend worden bovenop het basisloon, zonder aan voormelde beperking onderworpen te zijn. Individueel bovenop het basisloon toegekende vergoedingen, premies en voordelen blijven aan deze beperking onderworpen. Deze beperking geldt voor de private en de publieke sector.

Anderzijds bepaalt dit artikel een afwijkend maximumloon voor de flexi-jobwerknemers binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302), dat wordt vastgesteld op 21 euro per uur. Het maximumbedrag voor

où l'entreprise de travail intérimaire ne les met pas à la disposition du même utilisateur en tant qu'intérimaire et en tant que travailleur exerçant un flexi-job.

Dans l'article 4, § 1^{er}, un nouvel alinéa 2 est également inséré entre les anciens alinéas 1^{er} et 2, prévoyant une exception à l'interdiction des flexi-jobs dans les entreprises affiliées. Elle prévoit que l'interdiction ne s'applique pas si le travailleur qui est employé par une entreprise affiliée a déjà un emploi régulier à temps plein auprès de cette entreprise affiliée ou auprès d'une ou plusieurs autres entreprises affiliées ou non. On entend par “emploi régulier à temps plein” qu'un travailleur a déjà chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) une occupation qui est au minimum égale à un emploi à temps plein d'une personne de référence du secteur dans lequel les prestations sont exécutées.

Cette dérogation s'applique également aux travailleurs intérimaires. Ceux-ci peuvent donc également travailler pour une entreprise liée à l'agence d'intérim en tant que flexi-jobber, pour autant qu'ils soient déjà mis à disposition à temps plein par cette agence d'intérim.

Dans l'article 4, § 3, le trimestre de référence T-2 est remplacé par le trimestre de référence T. Si auparavant, le flexi-jobber était un pensionné, tel que visé à l'article 3, 7°, le trimestre T-2 était considéré comme trimestre de référence. Étant donné que la vérification du statut de pensionné du travailleur s'effectue via le Cadastre des pensions, le trimestre de référence mentionné à l'article 4, § 3 est désormais le trimestre T au lieu du trimestre T-2.

Art. 7

Cet article introduit deux modifications. D'une part, les indemnités, primes et avantages accordés en vertu de dispositions légales ou réglementaires ou de conventions collectives de travail sont exclus de la limitation du flexisalaire à 150 % du salaire de base minimum. Par conséquent, les indemnités, primes et avantages mentionnés (par exemple: sursalaire, prime pour travail de nuit ou travail les jours fériés, prime de fin d'année, ...) peuvent être accordés au travailleur en plus du salaire de base, sans être soumis à la limitation précitée. Les indemnités, primes et avantages accordés individuellement en plus du salaire de base restent soumis à cette limitation. Cette limitation s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public.

D'autre part, cet article prévoit, un salaire maximal dérogatoire pour les travailleurs flexi-job relevant de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302), fixé à 21 euros par heure. Ce montant maximal pour

de horecasector zal dus niet meer uitgedrukt worden als een percentage (150 %) van het minimale basisloon, maar voortaan, net zoals het minimale basisloon in de horecasector, een vast bedrag per uur betreffen. Dit vast bedrag zal geïndexeerd worden op dezelfde wijze die reeds voorzien was in de wet voor wat betreft het minimale basisloon in de horecasector.

Art. 8

Dit nieuw artikel wordt ingevoegd in de wet teneinde de bevoegde comités van de private en de publieke sector te sensibiliseren inzake veilige arbeidsomstandigheden voor flexi-jobwerknemers. De gegevens die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan de sectoren ter beschikking worden gesteld, zijn algemene statistieken die ook gepubliceerd worden. Uit deze statistieken kunnen geen persoonsgegevens worden afgeleid. De sectoren baseren zich in hoofdzaak op hun eigen vaststellingen. Daarnaast kunnen ze de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid gebruiken ter aanvulling van inbreuken die ze zelf hebben vastgesteld.

Art. 9

In artikel 24 van de wet van 16 november 2015 wordt er verduidelijkt dat het moet gaan om een elektronisch systeem.

Art. 10

Deze bepaling vervangt artikel 38 van dezelfde wet. Aangezien het toepassingsgebied van de flexi-jobs is uitgebreid, zijn de de-minimisverordeningen voor de visserij- en aquacultuursector en voor de diensten van algemeen economisch belang eveneens van toepassing.

HOOFDSTUK 5

Opheffingsbepaling

Art. 11

In deze bepaling wordt het koninklijk besluit van 18 april 2024 tot uitvoering van artikel 2, §§ 1 en 2, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, met betrekking tot het toepassingsgebied van de flexi-jobs, opgeheven.

Gelet op de uitbreiding van het toepassingsgebied van de voormelde wet, wordt een nieuw koninklijk besluit opgemaakt in uitvoering van de hieraan aangepaste wet.

le secteur de l'horéca ne sera donc plus exprimé en pourcentage (150 %) du salaire de base minimum, mais correspondra désormais, tout comme le salaire de base minimum dans le secteur, à un montant fixe par heure. Ce montant fixe sera indexé selon les modalités déjà prévues par la loi pour le salaire de base minimum dans le secteur de l'horéca.

Art. 8

Ce nouvel article est inséré dans la loi afin de sensibiliser les commissions ou comités compétents des secteurs privé et public à la sécurité des conditions de travail des travailleurs exerçant un flexi-job. Les données mises à disposition des secteurs par l'Office national de sécurité sociale sont des statistiques générales qui sont également publiées. Ces statistiques ne permettent pas d'en déduire des données à caractère personnel. Les secteurs s'appuient principalement sur leurs propres constatations. Ils peuvent en outre utiliser les données Office national de sécurité sociale pour compléter les infractions qu'ils ont eux-mêmes constatées.

Art. 9

Dans l'article 24 de la loi du 16 novembre 2015, il est précisé qu'il doit s'agir d'un système électronique.

Art. 10

Cette disposition remplace l'article 38 de la même loi. Etant donné que le champ d'application des flexi-jobs a été étendu, les règlements de minimis pour le secteur de la pêche et de l'aquaculture et pour des services d'intérêt économique général sont également applicables.

CHAPITRE 5

Disposition abrogatoire

Art. 11

Dans cette disposition, l'arrêté royal du 18 avril 2024 portant exécution de l'article 2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, en ce qui concerne le champ d'application des flexi-jobs, est abrogé.

Compte tenu de l'extension du champ d'application de la loi précitée, un nouvel arrêté royal est établi en exécution de la loi ainsi modifiée.

HOOFDSTUK 6

Evaluatie

Art. 12

Artikel 192 van de programmawet van 22 december 2023, dat een evaluatie van het systeem van de flexi-jobs oplegt, wordt opgeheven en vervangen door een nieuw evaluatiesysteem.

Art. 13

Om de aanpassingen die deze wet aan het systeem van de flexi-jobs aanbrengt te evalueren, wordt er een artikel 13 ingevoerd dat voorziet in een soortgelijke evaluatie als bepaald werd in artikel 192 van de programmawet van 22 december 2023. Deze evaluatie vindt plaats voor de volledige private en publieke sector en zal worden uitgevoerd door het Federaal Planbureau, de Rijksdienst voor sociale zekerheid en de FOD Financiën.

HOOFDSTUK 7

Overgangsbepalingen

Art. 14

Deze bepaling maakt voor het jaar 2026 een gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating van sectoren mogelijk op kwartaalbasis. Dezelfde regels als voor de procedure op jaarbasis zijn van toepassing. De vraag tot een toelating of uitsluiting moet uiterlijk op 30 juni 2026 aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid tegen ontvangstbevestiging overgemaakt worden om te kunnen worden opgenomen in het koninklijk besluit dat op 1 oktober 2026 in werking treedt.

Art. 15

Er wordt een delegatie opgenomen om de Koning in staat te stellen tot uiterlijk 31 augustus 2026 de gedeeltelijke toelatingen zoals ze voorkwamen in het koninklijk besluit van 18 april 2024 tot uitvoering van artikel 2, §§ 1 en 2, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, met betrekking tot het toepassingsgebied van de flexi-jobs om te vormen tot gedeeltelijke uitsluitingen van sectorale activiteiten die niet onder deze gedeeltelijke toelatingen vielen en de gehele of gedeeltelijke uitsluitingen zoals ze voorkwamen in hetzelfde besluit te behouden.

CHAPITRE 6

Evaluation

Art. 12

L'article 192 de la loi programme du 22 décembre 2023, qui impose une évaluation du système des flexi-jobs, est supprimé et remplacé par un nouveau système d'évaluation.

Art. 13

Afin d'évaluer les modifications apportées par cette loi au système des flexi-jobs, un article 13 est introduit, qui prévoit une évaluation similaire à celle prévue à l'article 192 de la loi programme du 22 décembre 2023. Cette évaluation est effectuée pour l'ensemble du secteur privé et public et sera réalisée par le Bureau fédéral du Plan, l'Office national de sécurité sociale et le SPF Finances.

CHAPITRE 7

Dispositions transitoires

Art. 14

Cette disposition permet une exclusion ou une autorisation totale ou partielle des secteurs pour l'année 2026 sur base trimestrielle. Les mêmes règles que celles applicables à la procédure annuelle s'appliquent. La demande d'autorisation ou d'exclusion doit être déposée à l'Office national de sécurité sociale au plus tard le 30 juin 2026 contre accusé de réception pour ensuite être reprise dans l'arrêté royal qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2026.

Art. 15

Une délégation est prévue pour permettre au Roi jusqu'au 31 août 2026 au plus tard de modifier les autorisations partielles telles qu'elles figuraient dans l'arrêté royal du 18 avril 2024 portant exécution de l'article 2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, en ce qui concerne le champ d'application des flexi-jobs en exclusions partielles d'activités sectorielles qui ne relevaient pas de ces autorisations partielles et de maintenir les exclusions totales ou partielles telles qu'elles figuraient dans le même arrêté.

Art. 16

Deze bepaling bepaalt dat de bezoldigingen betaald of toegekend voor prestaties die vóór 1 juli 2026 worden geleverd in uitvoering van een flexi-jobarbeidsovereenkomst, onderworpen blijven aan artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, en § 5/1, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, zoals van toepassing vóór 1 juli 2026.

HOOFDSTUK 8

Inwerkingtreding

Art. 17

Deze bepaling bepaalt de inwerkingtreding van deze wet.

De minister van Werk,

David Clarinval

De minister van Sociale Zaken,

Frank Vandenbroucke

De minister van Financiën,

Jan Jambon

Art. 16

Cette disposition détermine que les rémunérations payées ou attribuées pour des prestations qui sont fournies avant le 1^{er} juillet 2026 en exécution d'un contrat de travail flexi-job, restent soumises à l'article 38, § 1, premier alinéa, 29°, et § 5/1, du Code des impôts sur les revenus 1992, tel qu'il s'appliquait avant le 1^{er} juillet 2026.

CHAPITRE 8

Entrée en vigueur

Art. 17

Cette disposition détermine l'entrée en vigueur de la loi.

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval

Le ministre des Affaires sociales,

Frank Vandenbroucke

Le ministre des Finances,

Jan Jambon

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies
van de Raad van State

**Voorontwerp van wet houdende diverse
bepalingen inzake flexi-jobs**

Hoofdstuk 1. Voorafgaande bepaling**Artikel 1.**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**Hoofdstuk 2. Wijziging van de wet van 27 juni 1969
tot herziening van de besluitwet van 28 december
1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid
der arbeiders**

Art. 2.

In artikel 1^{ter} van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij de wet van 16 november 2015 en gewijzigd bij de wet van 25 december 2017, worden de woorden “een van de paritaire comités of onder het Waarborg- en Sociaal Fonds als bedoeld in” opgeheven.

**Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het Wetboek van de
inkomstenbelastingen 1992**

Art. 3.

In artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatstelijk gewijzigd bij de programmawet van 22 december 2023, worden de woorden “eerste tot vijfde lid,” opgeheven.

Art. 4.

Artikel 38, § 5/1, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de programmawet van 22 december 2023, wordt opgeheven.

**Hoofdstuk 4. Wijzigingen van de wet van 16
november 2015 houdende diverse bepalingen
inzake sociale zaken**

Art. 5.

Artikel 2 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, vervangen door de wet van 25 december 2017 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 mei 2024, wordt vervangen als volgt:

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l’avis
du Conseil d’État

**Avant-projet de loi portant dispositions diverses
concernant les flexi-jobs**

Chapitre 1^{er}. Disposition préliminaire**Article 1^{er}.**

La présente loi règle une matière visée à l’article 74 de la Constitution.

**Chapitre 2. Modification de la loi du 27 juin
1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944
concernant la sécurité sociale des travailleurs**

Art. 2.

Dans l’article 1^{ter} de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, inséré par la loi du 16 novembre 2015 et modifié par la loi du 25 décembre 2017, les mots “d’une des commissions paritaires ou du Fonds social et de garantie visés à” sont remplacés par le mot “de”.

**Chapitre 3. Modifications du Code des impôts sur
les revenus 1992**

Art. 3.

Dans l’article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi programme du 22 décembre 2023, les mots “alinéas 1^{er} à 5,” sont abrogés.

Art. 4.

L’article 38, § 5/1, du même Code, inséré par la loi programme du 22 décembre 2023, est abrogé.

**Chapitre 4. Modifications de la loi du 16 novembre
2015 portant des dispositions diverses en matière
sociale**

Art. 5.

L’article 2 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, remplacé par la loi du 25 décembre 2017 et modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2024, est remplacé par ce qui suit :

“Art. 2. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op werknemers en werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, behoudens gehele of gedeeltelijke uitsluiting zoals bepaald in dit artikel.

§ 2. Voor wat de in paragraaf 1 bedoelde werknemers en werkgevers betreft die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de sociale partners overeenkomen om flexi-job tewerkstelling geheel of gedeeltelijk uit te sluiten of geheel of gedeeltelijk opnieuw toe te laten.

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating gebeurt bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op unanieme vraag van het bevoegde paritair comité of subcomité en op voorwaarde dat de sociale partners hierover een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten op het niveau van het paritair comité of subcomité.

§ 3. Voor wat de in paragraaf 1 bedoelde werknemers en werkgevers betreft die opgenomen zijn in artikel 1, § 1 en § 3, 1^o, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, kunnen de bevoegde ministers van de federale of gefedereerde entiteiten vragen om flexi-job tewerkstelling geheel of gedeeltelijk uit te sluiten of geheel of gedeeltelijk opnieuw toe te laten.

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating gebeurt bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op vraag van de bevoegde ministers van de federale of gefedereerde entiteiten. De vraag wordt enkel in overweging genomen door de federale overheid op voorwaarde dat de vraag voorafgaandelijk werd overlegd in het overlegcomité, dat opgericht werd in uitvoering van Titel IV van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of, voor het geval van de autonome overheidsbedrijven en HR Rail, in uitvoering van artikel 31 van de voornoemde wet van 21 maart 1991.

§ 4. Voor wat de in paragraaf 1 bedoelde werknemers en werkgevers betreft die opgenomen zijn in artikel 1, § 2, van de voornoemde wet van 19 december 1974, kan de voor deze werknemers en werkgevers bevoegde bestuursmacht vragen om flexi-job tewerkstelling geheel of gedeeltelijk uit te sluiten of geheel of gedeeltelijk opnieuw toe te laten.

“Art. 2. § 1^{er}. Le présent chapitre s’applique aux travailleurs et aux employeurs qui sont soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, sauf en cas d’exclusion totale ou partielle tel que défini dans le présent article.

§ 2. En ce qui concerne les travailleurs et les employeurs visés au paragraphe 1^{er} qui ressortent de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les partenaires sociaux peuvent convenir d’exclure en tout ou en partie l’emploi via flexi-jobs ou de les autoriser à nouveau en tout ou en partie.

L’exclusion ou l’autorisation totale ou partielle se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres, à la demande unanime de la commission ou sous-commission paritaire compétente et à condition que les partenaires sociaux aient conclu une convention collective de travail à ce sujet au niveau de la commission ou sous-commission paritaire.

§ 3. En ce qui concerne les travailleurs et les employeurs visés au paragraphe 1^{er} qui sont énumérés à l’article 1^{er}, § 1^{er} et § 3, 1^o, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ou à la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, les ministres compétents de l’entité fédérale et des entités fédérées peuvent demander d’exclure en tout ou en partie l’emploi via flexi-jobs ou de les autoriser à nouveau en tout ou en partie.

L’exclusion ou l’autorisation totale ou partielle se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres, à la demande des ministres compétents de l’entité fédérale ou des entités fédérées. La demande n’est prise en considération par le gouvernement fédéral qu’à la condition que la demande a été concertée au préalable au sein du comité de concertation, qui a été institué en application du Titre IV de l’arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou, en ce qui concerne les entreprises publiques autonomes et HR Rail, en application de l’article 31 de la loi du 21 mars 1991 précitée.

§ 4. En ce qui concerne les travailleurs et les employeurs visés au paragraphe 1^{er} qui sont énumérés à l’article 1^{er}, § 2, de la loi du 19 décembre 1974 précitée, l’autorité administrative compétente pour ces travailleurs et employeurs peut demander d’exclure en tout ou en partie l’emploi via flexi-jobs ou de les autoriser à nouveau en tout ou en partie.

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating gebeurt bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op vraag van deze bevoegde bestuursmacht. De vraag wordt enkel in overweging genomen door de federale overheid op voorwaarde dat de vraag voorafgaandelijk werd overlegd volgens de regels en procedures voorgeschreven in de toepasselijke regeling van de betrekkingen tussen deze overheid en de vakbonden van haar personeel.

§ 5. De vraag tot uitsluiting of toelating bedoeld in voorgaande paragrafen moet uiterlijk op 30 september aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid tegen ontvangstbevestiging worden overgemaakt om te kunnen worden opgenomen in het eerstvolgende koninklijk besluit dat op 1 januari van het daaropvolgende jaar in werking treedt.

§ 6. Onder een gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating naar de bedrijfstak van werknemers en werkgevers die ressorteren onder de openbare instellingen en diensten met als NACE-code 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.210, 86.910, 86.920, 86.931, 86.932, 86.933, 86.939, 86.940, 86.951, 86.952, 86.959, 86.991, 86.993, 86.994, 86.995, 86.996, 86.999, 87.101, 87.109, 87.201, 87.202, 87.203, 87.204, 87.205, 87.209, 87.301, 87.302, 87.303, 87.304, 87.309, 87.991, 87.992, 87.999, 88.101, 88.102, 88.103, 88.104, 88.105, 88.106, 88.109, 88.911, 88.912, 88.919, 88.991, 88.992, 88.994 en 88.999, of onder de paritaire comités voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330), voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (PC 331) of voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (PC 332), wordt verstaan het uitsluiten of toelaten van een gehele bedrijfstak, van een deel van een bedrijfstak of van een proportioneel deel van het totale arbeidsvolume bij een werkgever binnen de bedrijfstak.

§ 7. In alle gevallen worden de artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers uitgesloten van de flexi-jobs.

§ 8. Het geheel of gedeeltelijk uitsluiten of het geheel of gedeeltelijke opnieuw toelaten van bedrijfstakken voldoet steeds aan de volgende voorwaarden:

1° de afbakening gebeurt op basis van door de Rijksdienst voor sociale zekerheid controleerbare gegevens, zoals:

- a) het paritair comité of subcomité;
- b) de hoofdactiviteiten die beantwoorden aan de omschrijving van NACE-codes;

L'exclusion ou l'autorisation totale ou partielle se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres, à la demande de cette autorité administrative. La demande n'est prise en considération par le gouvernement fédéral qu'à la condition que la demande a été concertée au préalable conformément aux règles et procédures prévues dans la réglementation applicable régissant les relations entre cette autorité administrative et les syndicats de son personnel.

§ 5. La demande d'exclusion ou d'autorisation visée aux paragraphes précédents doit être transmise à l'Office national de sécurité sociale au plus tard le 30 septembre contre accusé de réception pour ensuite être reprise dans le prochain arrêté royal qui entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante.

§ 6. Par l'exclusion ou l'autorisation totale ou partielle à la branche d'activité des travailleurs et employeurs qui ressortent des établissements ou services publics dont le code NACE est 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.210, 86.910, 86.920, 86.931, 86.932, 86.933, 86.939, 86.940, 86.951, 86.952, 86.959, 86.991, 86.993, 86.994, 86.995, 86.996, 86.999, 87.101, 87.109, 87.201, 87.202, 87.203, 87.204, 87.205, 87.209, 87.301, 87.302, 87.303, 87.304, 87.309, 87.991, 87.992, 87.999, 88.101, 88.102, 88.103, 88.104, 88.105, 88.106, 88.109, 88.911, 88.912, 88.919, 88.991, 88.992, 88.994 et 88.999, ou des commissions paritaires des établissements et des services de santé (CP 330), pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331) ou pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332), il faut comprendre l'exclusion ou l'autorisation de toute une branche d'activité, d'une partie d'une branche d'activité, ou d'une partie proportionnelle du volume total d'emploi d'un employeur de la branche d'activité.

§ 7. Les fonctions artistiques, artistiques-techniques et de soutien artistique qui comprennent des activités telles que déterminées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts sont dans tous les cas exclues du régime des flexi-jobs.

§ 8. L'exclusion totale ou partielle ou l'autorisation totale ou partielle qui suit l'exclusion doit répondre aux conditions suivantes :

1° la délimitation s'appuie sur des données vérifiables par l'Office national de sécurité sociale, telles que :

- a) la commission paritaire ou la sous-commission paritaire ;
- b) l'activité principale qui correspond à la description des codes NACE ;

c) de ondernemingen van een bedrijfstak waarvoor een Fonds voor Bestaanszekerheid bevoegd is en waarvoor de Rijksdienst voor sociale zekerheid een bijdrage int op basis van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid;

d) andere criteria die in onderling akkoord afgesproken worden met de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

2° een koninklijk besluit bepaalt de datum van inwerkingtreding van de toelating of uitsluiting telkens op 1 januari van het volgende kalenderjaar;

3° het koninklijk besluit groepeert alle toelatingen en uitsluitingen die het volgende kalenderjaar in werking treden..”

Art. 6.

In artikel 4, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 december 2023, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) In de Franse tekst van paragraaf 1, eerste lid, worden de woorden “travailleur salarié” telkens vervangen door het woord “travailleur”;
- b) Paragraaf 1, eerste lid, a), wordt aangevuld met de volgende zin:

“Deze voorwaarde is niet van toepassing op uitzendkrachten voor zover het uitzendkantoor hen niet aan dezelfde gebruiker ter beschikking stelt als uitzendkracht en als flexi-jobwerknemer.”;

- c) In paragraaf 1 wordt tussen het eerste en het tweede lid, een lid ingevoegd, luidende:

“De bepaling voorzien in het eerste lid, e), is evenwel niet van toepassing indien de werknemer die tewerkgesteld is bij een verbonden onderneming reeds een reguliere voltijdse tewerkstelling heeft bij die verbonden onderneming of bij één of meer andere, al dan niet verbonden ondernemingen.”;

- d) In paragraaf 3, worden de woorden “T-2” vervangen door het woord “T”.

Art. 7.

In artikel 5 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 21 maart 2024, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) Paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, met uitsluiting van de vergoedingen, premies en voordelen toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, mag niet meer bedragen dan 150 procent van het minimale basisloon zoals bepaald in paragraaf 2.

c) les entreprises d’une branche d’activité pour lesquelles un Fonds de sécurité d’existence est compétent et pour lesquelles l’Office national de sécurité sociale perçoit une cotisation sur base de l’article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d’existence ;

d) d’autres critères convenus d’un commun accord avec l’Office national de sécurité sociale ;

2° un arrêté royal fixe la date d’entrée en vigueur de l’exclusion ou de l’autorisation. Les modifications correspondantes seront incluses dans l’arrêté royal et entreront en vigueur le 1^{er} janvier de l’année civile suivante ;

3° l’arrêté royal regroupe toutes autorisations et exclusions qui entrent en vigueur l’année civile suivante..”

Art. 6.

A l’article 4, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 22 décembre 2023, les modifications suivantes sont apportées :

- a) Dans le texte français du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots “travailleur salarié” sont chaque fois remplacés par le mot “travailleur” ;
- b) Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, a), est complété par la phrase suivante :

“Cette condition ne s’applique pas aux intérimaires dans la mesure où l’entreprise de travail intérimaire ne les met pas à la disposition du même utilisateur en tant qu’intérimaire et en tant que travailleur exerçant un flexi-job.” ;

- c) Dans le paragraphe 1^{er}, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

“La disposition prévue à l’alinéa 1^{er}, e), n’est pas applicable si le travailleur qui est occupé auprès d’une entreprise affiliée a déjà un emploi régulier à temps plein auprès de cette entreprise affiliée ou auprès d’une ou plusieurs autres entreprises affiliées ou non.” ;

- d) Dans le paragraphe 3, les mots “T-2” sont remplacés par le mot “T”.

Art. 7.

A l’article 5 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 21 mars 2024, les modifications suivantes sont apportées :

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

“§ 1^{er}. Le flexisalaire visé à l’article 3, 2°, à l’exclusion des indemnités, primes et avantages accordés en vertu de dispositions légales ou réglementaires ou de conventions collectives de travail, ne peut excéder 150 % du salaire de base minimum tel que défini au paragraphe 2.

In afwijking van het eerste lid mag voor activiteiten uitgevoerd binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302) het flexiloon, niet meer bedragen dan 21 euro per uur. Dit bedrag wordt aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

- b) In paragraaf 2 wordt de laatste zin vervangen als volgt:

“Dit minimaal bedrag wordt aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 2 augustus 1971.”

[Art. 7/1

In dezelfde wet wordt een artikel 12/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 12/2. Met het oog op het verzekeren van veilige arbeidsomstandigheden en het voorkomen van arbeidsongevallen, bezorgen de paritaire comités, één jaar na de inwerkingtreding van deze wet en uiterlijk op 31 januari 2027, aan de minister van Werk een evaluatie over het gebruik van flexi-jobwerknemers binnen hun sector, onder meer met betrekking tot het aantal door de flexi-jobwerknemers gepresteerde arbeidsuren. Zij kunnen hiervoor onder meer gebruikmaken van de nodige gegevens die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ter beschikking worden gesteld van de sectoren. Indien bij de opmaak van het rapport vermoedens zijn van ernstige inbreuken op veilige arbeidsomstandigheden, zullen deze voor verder onderzoek overgemaakt worden aan de bevoegde diensten. Tevens zullen de paritaire comités in het rapport de nodige aanbevelingen formuleren om veilige arbeidsomstandigheden te waarborgen.”

Art. 8.

In artikel 24, eerste lid, van dezelfde wet, wordt het woord “elektronisch” ingevoegd tussen de woorden “maken van een” en de woorden “systeem dat voor iedere”.

Par dérogation au premier alinéa, pour les activités exercées dans le cadre de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302), le flexisalaire, ne peut excéder 21 euros par heure. Ce montant est adapté à l'indice des prix à la consommation, selon les dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

- b) Dans le paragraphe 2, la dernière phrase est remplacée par le texte suivant :

“Ce montant minimal est adapté à l'indice des prix à la consommation, selon les dispositions de la loi du 2 août 1971 précitée.”

[Art. 7/1

Dans la même loi un article 12/2 est inséré, rédigé comme suite :

“Art. 12/2. En vue de garantir des conditions de travail sûres et de prévenir les accidents du travail, les commissions paritaires transmettent, un an après l'entrée en vigueur de la présente loi et au plus tard le 31 janvier 2027, au ministre de l'Emploi une évaluation concernant l'utilisation des travailleurs exerçant un flexi-job au sein de leur secteur, notamment en ce qui concerne le nombre d'heures de travail prestées par les travailleurs flexi-jobs. Elles peuvent, à cette fin, utiliser notamment les données nécessaires mises à disposition des secteurs par l'Office national de sécurité sociale. Si, lors de la rédaction du rapport, des soupçons d'infractions graves aux conditions de sécurité au travail apparaissent, ceux-ci seront transmis aux services compétents pour enquête complémentaire. Les commissions paritaires formuleront également dans le rapport les recommandations nécessaires pour garantir des conditions de sécurité au travail. »

Art. 8.

Dans l'article 24, alinéa 1^{er}, de la même loi, le mot “électronique” est inséré entre les mots “utiliser un système” et les mots “qui enregistre”.

Art. 9.

In artikel 38 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 december 2023, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, worden de woorden “afdeling 6 van” ingevoegd tussen het woord “in” en het woord “dit”;

2° in het eerste lid, worden de cijfers “1407/2013” vervangen door de cijfers “2023/2831”;

3° in het eerste lid, worden de woorden “18 december 2013” vervangen door de woorden “13 december 2023”;

4° in het tweede lid, worden de woorden “afdeling 6 van” ingevoegd tussen het woord “in” en het woord “dit”;

5° in de Nederlandse tekst van het tweede lid, worden de cijfers “1407/2013” vervangen door de cijfers “2023/2831”;

6° in de Nederlandse tekst van het tweede lid, worden de woorden “18 december 2013” vervangen door de woorden “13 december 2023”;

7° in de Franse tekst van het tweede lid, worden de cijfers “1407/2013” vervangen door de woorden “2023/2831 de la Commission européenne du 13 décembre 2023”;

8° in het tweede lid, worden de woorden “en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening” ingevoegd tussen het woord “de-minimissteun” en het woord “, ofwel”.

Hoofdstuk 5. Opheffende bepaling**Art. 10.**

Het koninklijk besluit van 18 april 2024 tot uitvoering van artikel 2, §§ 1 en 2, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, met betrekking tot het toepassingsgebied van de flexi-jobs, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 31 januari 2025, wordt opgeheven.

Hoofdstuk 6. Evaluatie**Art. 11.**

Artikel 192 van de programmawet van 22 december 2023 wordt opgeheven.

Art. 9.

Dans l'article 38 de la même loi, modifié par la loi du 22 décembre 2023, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots “le présent chapitre” sont remplacés par les mots “la section 6 du présent chapitre” ;

2° dans l'alinéa 1^{er}, les chiffres “1407/2013” sont remplacés par les chiffres “2023/2831” ;

3° dans l'alinéa 1^{er}, les mots “18 décembre 2013” sont remplacés par les mots “13 décembre 2023” ;

4° dans l'alinéa 2, les mots “au présent chapitre” sont remplacés par les mots “à la section 6 du présent chapitre” ;

5° dans le texte néerlandais de l'alinéa 2, les chiffres “1407/2013” sont remplacés par les chiffres “2023/2831 » ;

6° dans le texte néerlandais de l'alinéa 2, les mots “18 décembre 2013” sont remplacés par les mots “13 décembre 2023” ;

7° dans le texte français de l'alinéa 2, les chiffres “1407/2013” sont remplacés par les mots “2023/2831 de la Commission européenne du 13 décembre 2023” ;

8° dans l'alinéa 2, les mots “et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement” sont insérés entre les mots “aides de minimis” et le mot “, soit”.

Chapitre 5. Disposition abrogatoire**Art. 10.**

L'arrêté royal du 18 avril 2024 portant exécution de l'article 2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, en ce qui concerne le champ d'application des flexi-jobs, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 31 janvier 2025, est abrogé.

Chapitre 6. Evaluation**Art. 11.**

L'article 192 de la loi programme du 22 décembre 2023 est abrogé.

Art. 12.

Een jaar na de inwerkingtreding van deze wet vindt een evaluatie van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken plaats. Deze evaluatie heeft tot doel om na te gaan of het systeem van de flexi-jobs haar doelstellingen bereikt en wat de impact ervan is, met name op de begroting van de sociale zekerheid, de publieke inkomsten en uitgaven, de evolutie en de structuur van de tewerkstelling, de evolutie van de tewerkstellingsbreuk van de vaste werknemers in de onderneming, alsook de arbeidspieken, de arbeidsmarktkrapte en de gezondheid van de werknemers. De analyses voor deze evaluatie worden uitgevoerd door het Federaal Planbureau, de Rijksdienst voor sociale zekerheid en de FOD Financiën. De analyse wordt overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad, die een finaal rapport als advies aan de regering opmaakt ten laatste 18 maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

Na deze eerste evaluatie zullen jaarlijkse opvolgevaluaties plaatsvinden.

Hoofdstuk 7. Overgangsbepalingen**Art. 13.**

Voor het jaar 2026 is een gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating van sectoren mogelijk op kwartaalbasis.

Art. 14.

In afwijking van de modaliteiten voor toelating en uitsluiting uit het toepassingsgebied, bepaald bij artikel 2, § 2 tot en met 6, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, zoals gewijzigd bij de huidige wet, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit en tot uiterlijk 31 mei 2026:

1° gedeeltelijke toelatingen zoals ze voorkwamen in het koninklijk besluit van 18 april 2024 tot uitvoering van artikel 2, §§ 1 en 2, van de voornoemde wet van 16 november 2015, met betrekking tot het toepassingsgebied van de flexi-jobs, wijzigen in gedeeltelijke uitsluitingen;

2° gehele of gedeeltelijke uitsluitingen zoals ze voorkwamen in hetzelfde besluit behouden.

Hoofdstuk 8. Inwerkingtreding**Art. 15.**

Deze wet treedt in werking op 1 april 2026, met uitzondering van artikel 11 dat in werking treedt op 1 juli 2026 en artikel 13 dat in werking treedt op de dag van de publicatie van huidige wet in het *Belgische Staatsblad* en uiterlijk op 1 april 2026. Hoofdstuk 3 is van toepassing op de bezoldigingen betaald of toegekend voor prestaties die vanaf 1 april 2026 worden geleverd in uitvoering van een flexi-jobovereenkomst.

Art. 12.

Un an après l'entrée en vigueur de la présente loi, une évaluation de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale est effectuée. Cette évaluation a pour objectif de voir si le dispositif des flexi-jobs atteint ses objectifs et quels sont ses impacts notamment sur le budget de la sécurité sociale, les revenus et les dépenses publiques, l'évolution et la structure de l'emploi, l'évolution du taux d'emploi des travailleurs permanents dans l'entreprise, ainsi que sur les pics de travail, les pénuries sur le marché du travail et la santé des travailleurs. Les analyses pour cette évaluation sont réalisées par le Bureau fédéral du Plan, l'Office national de sécurité sociale et le SPF Finances. L'analyse est ensuite transmise au Conseil national du travail qui établit un rapport final comme avis au gouvernement, au plus tard 18 mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Après cette première évaluation, des évaluations de suivi annuelles auront lieu.

Chapitre 7. Dispositions transitoires**Art. 13.**

En 2026, une exclusion ou une autorisation totale ou partielle des secteurs est possible sur base trimestrielle.

Art. 14.

Par dérogation aux modalités pour l'autorisation et l'exclusion du champ d'application, visées à l'article 2, § 2 à 6 inclus, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, tel que modifié par la présente loi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et jusqu'au 31 mai 2026 au plus tard :

1° modifier les autorisations partielles telles qu'elles figuraient dans l'arrêté royal du 18 avril 2024 portant exécution de l'article 2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 16 novembre 2015 précitée, en ce qui concerne le champ d'application des flexi-jobs, en exclusions partielle ;

2° maintenir les exclusions totales ou partielles telles qu'elles figuraient dans le même arrêté.

Chapitre 8. Entrée en vigueur**Art. 15.**

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} avril 2026, à l'exception de l'article 11 qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026 et l'article 13 qui entre en vigueur le jour de la publication de la présente loi au *Moniteur belge* et au plus tard le 1^{er} avril 2026. Le chapitre 3 s'applique aux rémunérations payées ou attribuées pour des prestations qui sont fournies à partir du 1^{er} avril 2026 en exécution d'un contrat de travail flexi-job.

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.veroeenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	David Clarinval, Minister van Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Kim Meeus, kim.meeus@clarinval.belgium.be
Overheidsdienst	Rijkdienst voor sociale zekerheid
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Lisa-Marie Sleypen, lisa-marie.sleypen@onssrsz.lss.fgov.be

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	--
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het voorontwerp van wet heeft tot doel het flexijobstelsel uit te breiden tot alle sectoren, met inachtneming van de regels voor toegang tot beschermde beroepen. Het blijft echter mogelijk om bepaalde sectoren geheel of gedeeltelijk uit te sluiten of later opnieuw toe te laten. Zorgfuncties zullen worden opengesteld voor flexi-jobs, met inachtneming van de diploma-eisen. Het zal ook mogelijk zijn om flexi-jobs te beperken tot een proportioneel deel van het totale werkvolume bij een werkgever in alle publieke en private sectoren van de gezondheidszorg. De voorwaarde dat een flexi-jobwerknemer in hetzelfde kwartaal niet mag tewerkgesteld zijn onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling bij zijn flexi-werkgever, zal voortaan niet meer van toepassing zijn op uitzendkrachten voor zover het uitzendkantoor hen niet aan dezelfde gebruiker ter beschikking stelt als uitzendkracht en als flexi-jobwerknemer. Het verbod op flexi-tewerkstelling bij een verbonden onderneming zal in de toekomst niet meer gelden indien de flexi-jobwerknemer reeds een reguliere, voltijdse tewerkstelling heeft bij diezelfde of bij één of meer andere al dan niet verbonden ondernemingen. Het flexiloon zal niet langer beperkt zijn tot 150 procent van het minimale basisloon. In de plaats hiervan wordt het basisloon, dat deel uitmaakt van het flexiloon, begrensd tot 150 procent van het minimale basisloon. In afwijking hiervan wordt het maximum uurloon voor flexi-jobwerknemers binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf verhoogd tot 21 euro per uur en wordt dit in de toekomst dus niet meer uitgedrukt als percentage van het minimale basisloon.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: -- <input checked="" type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:

[Advies van het Inspecteur van financiën, akkoord van de Minister van Begroting, advies van Nationale Arbeidsraad](#)

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

/

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

16 oktober 2025

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's **3, 10, 11** en **21**, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

Het voorontwerp van wet heeft als hoofddoel het mogelijk te maken om in een groot aantal sectoren een flexi-job uit te oefenen.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

[Deze maatregel geldt voor zowel mannen als vrouwen, ongeacht hun geslacht](#)

Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

--

Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

--

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

--

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

3 / 7

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

Het voorontwerp van wet heeft als hoofddoel het mogelijk te maken om in een groot aantal sectoren een flexi-job uit te oefenen.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

[Deze maatregel geldt voor alle bedrijven die binnen het toepassingsgebied van flexi-jobs vallen, ongeacht hun grootte.](#)

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

--

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

--

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

--

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. [DIMONA flexi en DmfA huidige regelgeving*](#)

b. [DIMONA flexi en DmfA ontwerp van regelgeving**](#)

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. [Flexi-job aangifte*](#)

b. [Flexi-job aangifte**](#)

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. [DIMONA en DmfA*](#)

b. [DIMONA en DmfA**](#)

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. [Per kwartaal of dagelijks*](#)

b. [Per kwartaal of dagelijks**](#)

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Energie .12.

Energie mix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.		
<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
--		

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.		
<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
--		

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.		
<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
--		

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.		
<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
--		

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.		
<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
--		

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.		
<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
--		

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoortroien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.		
<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
--		

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

Positieve impact
 Negatieve impact
 Leg uit.
 Geen impact

--

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

Positieve impact
 Negatieve impact
 Leg uit.
 Geen impact

--

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

<input type="radio"/> voedselveiligheid	<input type="radio"/> inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
<input type="radio"/> gezondheid en toegang tot geneesmiddelen	<input type="radio"/> mobiliteit van personen
<input type="radio"/> waardig werk	<input type="radio"/> leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
<input type="radio"/> lokale en internationale handel	<input type="radio"/> vrede en veiligheid

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

[Deze maatregel heeft geen gevolgen voor de ontwikkelingslanden](#)

Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

--

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	David Clarinval, Ministre de l'Emploi
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Kim Meeus, kim.meeus@clarinval.belgium.be
Administration compétente	Office national de sécurité sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Lisa-Marie Sleypen, lisa-marie.sleypen@onssrszlsz.fgov.be

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant dispositions diverses concernant les flexi-jobs	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	L'avant projet de loi a pour objectif d'étendre le régime des flexi-jobs à tous les secteurs, dans le respect des règles d'accès aux professions protégées. Il restera toutefois possible d'exclure totalement ou partiellement ou réadmettre ultérieurement certains secteurs. Les fonctions de soins seront ouvertes aux flexi-jobs, dans le respect des conditions de diplôme. Il sera également possible de limiter les flexi-jobs à une partie proportionnelle du volume total de travail chez un employeur à l'ensemble des secteurs publics et privés de la santé. La condition selon laquelle un travailleur flexi-job ne peut être employé au cours du même trimestre dans le cadre d'un autre contrat de travail ou d'une autre nomination statutaire chez son employeur flexi ne s'appliquera désormais plus aux travailleurs intérimaires, pour autant que l'agence d'intérim ne les mette pas à la disposition du même utilisateur en tant que travailleurs intérimaires et en tant que travailleurs flexi-job. L'interdiction d'emploi flexible dans une entreprise liée ne s'appliquera plus à l'avenir si le travailleur flexible occupe déjà un emploi régulier à temps plein dans cette même entreprise ou dans une ou plusieurs autres entreprises, liées ou non. Le salaire flexible ne sera plus limité à 150 % du salaire de base minimum. À la place, le salaire de base, qui fait partie du salaire flexible, sera limité à 150 % du salaire de base minimum. Par dérogation à cette règle, le salaire horaire maximum des travailleurs flexi-job au sein de la commission paritaire pour l'hôtellerie sera porté à 21 euros par heure et ne sera donc plus exprimé à l'avenir en pourcentage du salaire de base minimum.	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Avis de l'inspecteur des finances, accord du Ministre du Budget, avis du Conseil national du travail
---	--

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, /
organisations et personnes de référence :

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

16 octobre 2025

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes. Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème. S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs. Pour les thèmes **3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées. Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

Impact positif Impact négatif Pas d'impact

L'avant-projet de loi a pour objectif principal de permettre l'exercice d'un flexi-job dans un grand nombre de secteurs

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

Impact positif Impact négatif Pas d'impact

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

[Cette mesure concerne les hommes et les femmes, indépendamment de leur sexe.](#)

Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

--

S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

--

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

--

S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

 Impact positif

 Impact négatif


Expliquez.

 Pas d'impact

--

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

 Impact positif

 Impact négatif


Expliquez.

 Pas d'impact

L'avant-projet de loi a pour objectif principal de permettre l'exercice d'un flexi-job dans un grand nombre de secteurs

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

 Impact positif

 Impact négatif


Expliquez.

 Pas d'impact

--

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

 Impact positif

 Impact négatif


Expliquez.

 Pas d'impact

--

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

 Impact positif

 Impact négatif


Expliquez.

 Pas d'impact

--

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

 Impact positif

 Impact négatif


Expliquez.

 Pas d'impact

--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

 Impact positif

 Impact négatif

 Expliquez.

 Pas d'impact

--

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

 Impact positif

 Impact négatif

 Expliquez.

 Pas d'impact

--

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

 Impact positif

 Impact négatif

 Expliquez.

 Pas d'impact

--

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

 Impact positif

 Impact négatif

 Expliquez.

 Pas d'impact

--

Ressources naturelles .16.

Gestion efficace des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

 Impact positif

 Impact négatif

 Expliquez.

 Pas d'impact

--

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SO_x, NO_x, NH₃), particules fines.

 Impact positif

 Impact négatif

 Expliquez.

 Pas d'impact

--

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

 Impact positif

 Impact négatif

 Expliquez.

 Pas d'impact

--

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez. Pas d'impact

--

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez. Pas d'impact

--

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

<input type="checkbox"/> sécurité alimentaire	<input type="checkbox"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
<input type="checkbox"/> santé et accès aux médicaments	<input type="checkbox"/> mobilité des personnes
<input type="checkbox"/> travail décent	<input type="checkbox"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
<input type="checkbox"/> commerce local et international	<input type="checkbox"/> paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

[Cette mesure n'a aucun impact sur les pays en développement](#)

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

--

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 78.901/16 VAN 25 MAART 2026**

Op 10 februari 2026 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'houdende diverse bepalingen inzake flexi-jobs'.

Het voorontwerp is door de zestiende kamer onderzocht op 5 maart 2026. De kamer was samengesteld uit Wouter PAS, kamervoorzitter, Toon MOONEN en Annelies D'ESPALLIER, staatsraden, Jan VELAERS, assessor, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Laurens LAVRYSEN, adjunct-auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 25 maart 2026.

*

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 rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet betreft de regeling van de flexi-jobs. Die is ingevoerd bij de artikelen 2 tot 38 van de wet van 16 november 2015 'houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken'² en was destijds enkel van toepassing op de werknemers en werkgevers die ressorteerden onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (of voor de uitzendarbeid, indien de gebruiker ressorteerde onder het paritair comité voor het hotelbedrijf). De regeling is vervolgens uitgebreid tot vele andere sectoren.³ Het voorontwerp strekt er

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

² Zie adv.RvS 57.517/1 van 12 juni 2015 over een voorontwerp dat onder meer heeft geleid tot de wet van 16 november 2015 (*Parl. St.* 2015-16, nr. 54-1554/1).

³ Zie artikel 33 van de programmawet van 25 december 2017 (adv. RvS 62.219/1-3-4 van 11 oktober 2017 – *Parl. St.* Kamer 2017-18, nr. 54-2746/1); artikel 146 van de programmawet van 26 december 2022 (adv. RvS 72.474/1-2-3-4 van 10 november 2022 – *Parl. St.* Kamer 2022-23, nr. 55-3015/1), artikel 2 van de wet van 27 maart 2023 'houdende wijziging van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wat de uitbreiding van het toepassingsgebied van de flexi-jobs tot de chocolatiërs betreft' en artikel 182 van de programmawet van 22 december 2023 (adv. RvS 74.803/1-2-3-4 van 10 november 2023 – *Parl. St.* Kamer 2023-24, nr. 553697/1).

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 78.901/16 DU 25 MARS 2026**

Le 10 février 2026, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Emploi à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'portant dispositions diverses concernant les flexi-jobs'.

L'avant-projet a été examiné par la seizième chambre le 5 mars 2026. La chambre était composée de Wouter PAS, président de chambre, Toon MOONEN et Annelies D'ESPALLIER, conseillers d'État, Jan VELAERS, assesseur, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Laurens LAVRYSEN, auditeur adjoint.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 25 mars 2026.

*

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 L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis concerne le régime des flexi-jobs. Ce régime a été instauré par les articles 2 à 38 de la loi du 16 novembre 2015 'portant des dispositions diverses en matière sociale'² et s'appliquait à l'époque aux seuls travailleurs et employeurs ressortissant à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (ou pour le travail intérimaire si l'utilisateur relevait de la commission paritaire de l'industrie hôtelière). Il a ensuite été étendu à de nombreux autres secteurs³. L'avant-projet vise principalement à étendre davantage

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

² Voir l'avis C.E. 57.517/1 du 12 juin 2015 sur un avant-projet devenu notamment la loi du 16 novembre 2015 (*Doc. parl.*, Chambre, 2015-16, n° 54-1554/1).

³ Voir l'article 33 de la loi-programme du 25 décembre 2017 (avis C.E. 62.219/1-3-4 du 11 octobre 2017 – *Doc. parl.*, Chambre, 2017-18, n° 54-2746/1), l'article 146 de la loi-programme du 26 décembre 2022 (avis C.E. 72.474/1-2-3-4 du 10 novembre 2022 – *Doc. parl.*, Chambre, 2022-23, n° 55-3015/1), l'article 2 de la loi du 27 mars 2023 'modifiant la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale en ce qui concerne l'élargissement du champ d'application des flexi-jobs aux chocolatiërs' et l'article 182 de la loi-programme du 22 décembre 2023 (avis C.E. 74.803/1-2-3-4 du 10 novembre 2023 – *Doc. parl.*, Chambre, 2023-24, n° 55-3697/1).

in hooforde toe om het toepassingsgebied van de regeling verder uit te breiden tot de gehele private en publieke sector, weliswaar met de mogelijkheid om bepaalde bedrijfstakken geheel of gedeeltelijk uit te sluiten (artikel 5 van het voorontwerp).

Het voorontwerp bevat daarnaast enkele specifieke versoepelingen. Zo geldt voortaan de uitsluiting van tewerkstelling in een flexi-job wanneer de werknemer in de relevante periode voorafgaandelijk of bijkomend zou zijn tewerkgesteld bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent, niet voor uitzendkrachten, voor zover het uitzendkantoor hen niet aan dezelfde gebruiker ter beschikking stelt als uitzendkracht en als flexi-jobwerknemer (artikel 6, b)). De uitsluiting wanneer de werknemer zou zijn tewerkgesteld bij een onderneming verbonden met de onderneming waarbij hij reeds een arbeids-overeenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal vier vijfde, geldt niet indien de werknemer reeds een reguliere voltijdse tewerkstelling heeft bij die verbonden onderneming of bij één of meer andere, al dan niet verbonden ondernemingen (artikel 6, c)). De vergoedingen, premies en voordelen toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten worden uitgesloten van het maximale flexiloon (artikel 7).

Er wordt voorzien in een evaluatie van het gebruik van de regeling in de verschillende sectoren (artikel 7/1) en van de regeling in haar geheel (artikel 12). Het voorontwerp bevat overgangsbepalingen (artikelen 13 en 14) en een regeling van de inwerkingtreding van de aan te nemen wet (artikel 15).

VORMVEREISTEN

3.1. De afdeling Wetgeving heeft reeds meermaals erop gewezen dat de sectoren en ondernemingen die gebruik kunnen maken van het stelsel van flexi-jobs een economisch voordeel genieten dat moet worden beschouwd als staatssteun in de zin van artikel 107, lid 1, van het Verdrag betreffende de werking van de Economische Unie (hierna: VWEU). Een dergelijke steunregeling moet overeenkomstig artikel 108, lid 3, van het VWEU in beginsel voorafgaandelijk worden aangemeld bij de Europese Commissie.⁴

⁴ Zie adv.RvS 74.803/1-2-3-4, algemene opmerking 1.1 en 1.4 bij titel 11, hoofdstuk 4; adv.RvS 77.278/3 van 18 februari 2025 over een wetsvoorstel 'tot wijziging van de wet van 26 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 wat de flexi-jobs in de horecasector betreft', opmerking 3 (*Parl.St.* Kamer 2024, nr. 207/2); adv.RvS 77.279/3 van 18 februari 2025 over een wetsvoorstel 'tot wijziging van diverse bepalingen voor wat betreft de opheffing van de tewerkstellingsbeperkingen inzake flexi-jobs', opmerking 3 (*Parl.St.* Kamer 2024-25, nr. 374/2); adv.RvS 77.355/16 van 21 januari 2025 over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 31 januari 2025 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 april 2024 tot uitvoering van artikel 2, §§ 1 en 2, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, met betrekking tot het toepassingsgebied van de flexi-jobs', opmerkingen 4.1 tot 4.4; adv.RvS 77.644/3 van 13 mei 2025 over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 12 juni 2025 'tot wijziging van het KB/WIB 92 met het oog op de uitbreiding van het toepassingsgebied van de vrijstelling van de bezoldigingen voor prestaties in het kader van een flexi-job naar de sector van de zeevisserij', opmerking 4.1.

le champ d'application du régime à l'ensemble des secteurs privé et public, certes avec la possibilité d'exclure en tout ou en partie certaines branches d'activité (article 5 de l'avant-projet).

L'avant-projet contient en outre quelques assouplissements spécifiques. Ainsi, l'exclusion de l'occupation dans le cadre d'un flexi-job, lorsque le travailleur aurait été employé auparavant ou en plus, au cours de la période pertinente, avec l'employeur pour lequel il exerce le flexi-job, ne s'applique dorénavant pas aux intérimaires, dans la mesure où l'entreprise de travail intérimaire ne les met pas à la disposition du même utilisateur en tant qu'intérimaire et en tant que travailleur exerçant un flexi-job (article 6, b)). L'exclusion lorsque le travailleur serait employé par une entreprise affiliée à l'entreprise avec laquelle il a déjà un contrat de travail pour un emploi d'au moins quatre cinquièmes n'est pas applicable si le travailleur a déjà un emploi régulier à temps plein auprès de cette entreprise affiliée ou auprès d'une ou plusieurs autres entreprises affiliées ou non (article 6, c)). Les indemnités, primes et avantages accordés en vertu des dispositions légales ou réglementaires ou de conventions collectives de travail sont exclus du flexisalaire maximal (article 7).

L'avant-projet prévoit une évaluation de l'utilisation du régime au sein de différents secteurs (article 7/1) et du régime dans son ensemble (article 12). Il contient des dispositions transitoires (articles 13 et 14) et règle l'entrée en vigueur de la loi à adopter (article 15).

FORMALITÉS

3.1. La section de législation a déjà souligné à plusieurs reprises que les secteurs et entreprises qui peuvent recourir au système des flexi-jobs bénéficient d'un avantage économique qu'il faut considérer comme étant une aide d'État au sens de l'article 107, paragraphe 1, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après: TFUE). Conformément à l'article 108, paragraphe 3, du TFUE, un tel régime d'aide doit en principe être préalablement notifié à la Commission européenne⁴.

⁴ Voir l'avis C.E. 74.803/1-2-3-4, observations générales 1.1 et 1.4 relatives au titre 11, chapitre 4; l'avis C.E. 77.278/3 du 18 février 2025 sur une proposition de loi 'modifiant la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale et le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne les flexi-jobs dans le secteur horeca', observation 3 (*Doc. parl.*, Chambre, 2024, n° 207/2); l'avis C.E. 77.279/3 du 18 février 2025 sur une proposition de loi 'modifiant diverses dispositions en ce qui concerne la suppression des restrictions applicables à l'exercice de flexi-jobs', observation 3 (*Doc. parl.*, Chambre, 2024-25, n° 374/2); l'avis C.E. 77.355/16 du 21 janvier 2025 sur un projet devenu l'arrêté royal du 31 janvier 2025 'modifiant l'arrêté royal du 18 avril 2024 portant exécution de l'article 2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, en ce qui concerne le champ d'application des flexi-jobs', observations 4.1 à 4.4; l'avis C.E. 77.644/3 du 13 mai 2025 sur un projet devenu l'arrêté royal du 12 juin 2025 'modifiant l'AR/CIR 92 en vue d'élargir le champ d'application de l'exonération des rémunérations pour des prestations fournies dans le cadre d'un flexi-job au secteur de la pêche maritime', observation 4.1.

Dat de wetgever zich daarvan bewust was bij de invoering en uitbreiding van de regeling, blijkt uit de vermelding in artikel 38 van de wet van 16 november 2015 dat ze toegepast wordt binnen de grenzen en met inachtneming van de voorwaarden vervat in verordening (EU) nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 'betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op *de-minimis*steun', die tot voor enige tijd de algemene *de-minimis*regeling bevatte,⁵ of in verordening (EU) nr. 1408/2013 van de Commissie van 18 december 2013 'inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op *de-minimis*steun in de landbouwsector', die een specifieke *de-minimis*regeling voor de landbouwsector bevat, en de eventuele latere wijzigingen van deze verordeningen.

3.2. Ten gevolge van het gewijzigde artikel 38 van de wet van 16 november 2015 (artikel 9 van het voorontwerp) zou enkel nog afdeling 6 van hoofdstuk 2 van deze wet, die betrekking heeft op een bijzondere regeling voor overuren in het hotelbedrijf, onder het toepassingsgebied van de voormelde verordeningen vallen, en niet langer de regeling van de flexi-jobs. In de memorie van toelichting wordt aangevoerd dat aangezien het toepassingsgebied van de flexi-jobs wordt uitgebreid naar alle sectoren, de kwestie van staatssteun niet langer aan de orde is.

Met die redenering kan niet worden ingestemd. De paragrafen 2 en volgende van het ontworpen artikel 2 van de wet van 16 november 2015 (artikel 5 van het voorontwerp) voorzien immers in de mogelijkheid om bedrijfstakken bij koninklijk besluit geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van het toepassingsgebied van de regeling. Een dergelijke uitsluiting zou tot gevolg hebben dat een op het eerste gezicht niet-selectieve maatregel toch opnieuw een selectief karakter verkrijgt.⁶ Hierover bevestigd, antwoordde de gemachtigde:

"Aangezien de opt-outs worden gekozen door de sectoren zelf en de wetgeving in beginsel alle sectoren toelaat onder het toepassingsgebied te vallen, lijkt dit niet selectief. Het is enkel op initiatief van de sectoren dat er een verschil zou kunnen ontstaan. De sectoren kunnen ook steeds opnieuw toetreden tot de regeling."

⁵ Inmiddels geldt verordening (EU) 2023/2831 van de Commissie van 13 december 2023 'betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op *de-minimis*steun'.

⁶ Mededeling van de Commissie betreffende het begrip "staatssteun" in de zin van artikel 107, lid 1, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, *Pb. C.* 19 juli 2016, 262/1, nr. 118 (met verwijzing naar HvJ 17 juni 1999, C-75/97, *België/Commissie*, ECLI:EU:C:1999:311, punt 32 en HvJ 8 november 2001, C-143/99, *Adria-Wien Pipeline GmbH en Wietersdorfer & Peggauer Zementwerke GmbH/Finanzlandesdirektion für Kärnten*, ECLI:EU:C:2001:598, punt 48): "Noch het grote aantal begunstigde ondernemingen (waarbij het zelfs kan gaan om alle ondernemingen in een bepaalde sector), noch de verscheidenheid en de grootte van de sectoren waartoe deze ondernemingen behoren, kan grond zijn om een overheidsmaatregel als algemene maatregel van economisch beleid te beschouwen, indien niet alle economische sectoren het voordeel daarvan kunnen genieten."

Le fait que le législateur en était conscient lorsqu'il a introduit et étendu le régime ressort de la mention, à l'article 38 de la loi du 16 novembre 2015, qu'il s'applique dans les limites et le respect des conditions inscrites dans le règlement (UE) 1407/2013 de la Commission du 18 décembre 2013 'relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides *de minimis*', qui contenait jusqu'à récemment le règlement *de minimis* général⁵, ou dans le règlement (UE) 1408/2013 de la Commission du 18 décembre 2013 'relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides *de minimis* dans le secteur de l'agriculture', qui comporte un règlement *de minimis* spécifique au secteur agricole, ainsi que des éventuelles modifications ultérieures de ces règlements.

3.2. Consécutivement à l'article 38, modifié, de la loi du 16 novembre 2015 (article 9 de l'avant-projet), seule la section 6 du chapitre 2 de cette loi, qui porte sur un régime particulier pour les heures supplémentaires dans l'industrie hôtelière, relèverait encore du champ d'application des règlements précités, et non plus le régime des flexi-jobs. L'exposé des motifs soutient qu'étant donné que le champ d'application des flexi-jobs est étendu à tous les secteurs, la problématique des aides d'État ne se pose plus.

Ce raisonnement ne peut pas être suivi. Les paragraphes 2 et suivants de l'article 2, en projet, de la loi du 16 novembre 2015 (article 5 de l'avant-projet) prévoient en effet la possibilité d'exclure totalement ou partiellement des branches d'activité du champ d'application du régime par arrêté royal. Une telle exclusion aurait pour conséquence qu'une mesure à première vue non sélective acquiert à nouveau un caractère sélectif⁶. Interrogé à ce sujet, le délégué a répondu en ces termes:

"Aangezien de opt-outs worden gekozen door de sectoren zelf en de wetgeving in beginsel alle sectoren toelaat onder het toepassingsgebied te vallen, lijkt dit niet selectief. Het is enkel op initiatief van de sectoren dat er een verschil zou kunnen ontstaan. De sectoren kunnen ook steeds opnieuw toetreden tot de regeling."

⁵ Le règlement (UE) 2023/2831 de la Commission du 13 décembre 2023 'relatif à l'application des articles 107 et 108 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides *de minimis*' est entre-temps d'application.

⁶ Communication de la Commission relative à la notion d'"aide d'État" au sens de l'article 107, paragraphe 1, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, *JO C.*, 19 juillet 2016, 262/1, n° 118 (avec référence à la C.J.U.E., 17 juin 1999, C-75/97, *Belgique/Commission*, ECLI:EU:C:1999:311, point 32 et C.J.U.E., 8 novembre 2001, C143/99, *Adria-Wien Pipeline GmbH et Wietersdorfer & Peggauer Zementwerke GmbH/Finanzlandesdirektion für Kärnten*, ECLI:EU:C:2001:598, point 48): "Ni le nombre élevé d'entreprises bénéficiaires (pouvant même aller jusqu'à l'ensemble des entreprises d'un secteur donné) ni la diversité et la taille des secteurs auxquels ces entreprises appartiennent ne permettent de considérer une mesure étatique comme une mesure générale de politique économique, dès lors que tous les secteurs économiques ne peuvent en bénéficier".

Het feit dat het initiatief van de sectoren zelf uitgaat, neemt niet weg dat alle tot de betrokken sector behorende ondernemingen uitgesloten worden. Vanuit het oogpunt van een onderneming die een beroep op de regeling had willen doen, valt niet in te zien hoe er geen sprake zou zijn van selectiviteit.

Bijgevolg kan niet worden aangenomen dat de regeling, ingevolge de ontworpen wijzigingen, niet langer als staatssteun dient te worden beschouwd – minstens zal dat het geval zijn van zodra de Koning overgaat tot een uitsluiting.⁷ Tenzij de steun ten laatste op dat ogenblik kan worden ingepast in één van de vrijstellingscategorieën, moet de ontworpen regeling, overeenkomstig artikel 108, lid 3, VWEU voorafgaandelijk worden aangemeld bij de Europese Commissie.

3.3.1. Indien er opnieuw voor gekozen zou worden om een beroep te doen op de vrijstellingsregeling die vervat ligt in de voormelde *de-minimis*verordeningen, dient eraan herinnerd te worden dat de Raad van State zich reeds kritisch heeft uitgelaten over de vraag of de regeling van de flexi-jobs volledig kan worden ingepast binnen de voorwaarden die deze verordeningen stellen.⁸ Zo is niet duidelijk of de voorwaarden inzake transparante steun⁹ en monitoring¹⁰ in acht worden genomen. Overigens is het totale steunbedrag dat ondernemingen met toepassing van verordening (EU) 1408/2013 kunnen ontvangen veel lager dan met toepassing van verordening (EU) 2023/2831.¹¹

3.3.2. Wat de ondernemingen uit visserijsector betreft, op wie de regeling ook van toepassing wordt, zou hoe dan ook een beroep moeten worden gedaan op verordening (EU) nr. 717/2014 van de Commissie van 27 juni 2014 ‘inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op *de-minimis*steun in de visserij- en aquacultuursector’.¹²

4. Het ontworpen artikel 12/2 van de wet van 16 november 2015 (artikel 7/1 van het voorontwerp) voorziet in een evaluatie door de paritaire comités van het gebruik van het stelsel binnen hun sector. Daartoe kunnen ze gebruikmaken van “de nodige gegevens die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ter beschikking worden gesteld”. Indien de opmaak van dit rapport

⁷ Vergelijk adv.RvS 74.803/1-2-3-4, algemene opmerking 1.4 bij titel 11, hoofdstuk 4. De afdeling Wetgeving merkt overigens op dat in elk geval “de artistieke, artistiek-technische en artistiek ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers” worden uitgesloten van de regeling (ontworpen artikel 2, § 7, van de wet van 16 november 2015).

⁸ Zie bijvoorbeeld adv.RvS 74.803/1-2-3-4, algemene opmerking 1.3 bij titel 11, hoofdstuk 4; later ook adv.RvS 77.278/3 en 77.279/3, opmerking 3.

⁹ Opdat er sprake zou zijn van “transparante steun” vereisen artikel 4, lid 8, van verordening (EU) 2023/2831 en artikel 4, lid 7, van verordening (EU) 1408/2013 dat het instrument aan de hand waarvan de steun wordt toegekend, voorziet in een maximum dat garandeert dat het toepasselijke plafond niet wordt overschreden.

¹⁰ Artikelen 6 en 7, lid 4, van verordening (EU) 2023/2831 en artikel 6 van verordening (EU) 1408/2013.

¹¹ Vergelijk telkens artikel 3, lid 2.

¹² Zie ook adv.RvS 77.355/16, opmerkingen 4.1-4.4.

Le fait que l’initiative émane des secteurs eux-mêmes n’empêche pas que toutes les entreprises appartenant au secteur concerné soient exclues. Du point de vue d’une entreprise qui aurait souhaité recourir à ce régime, on n’aperçoit pas comment il ne serait pas question de sélectivité.

Par conséquent, il ne saurait être admis que le régime, à la suite des modifications en projet, ne doit plus être considéré comme une aide d’État – à tout le moins tel sera le cas dès que le Roi procédera à une exclusion⁷. À moins que l’aide puisse s’inscrire au plus tard à ce moment dans l’une des catégories d’exonération, le régime en projet doit être notifié préalablement à la Commission européenne conformément à l’article 108, paragraphe 3, du TFUE.

3.3.1. Si l’on choisit à nouveau de recourir au régime d’exonération inscrit dans les règlements *de minimis* précités, il convient de rappeler que le Conseil d’État s’est déjà montré critique à propos de la question de savoir si le régime des flexi-jobs peut s’inscrire entièrement dans les conditions que ces règlements fixent⁸. Ainsi, on n’aperçoit pas clairement si les conditions en matière d’aides transparentes⁹ et de monitoring¹⁰ sont prises en considération. Le montant total des aides que les entreprises peuvent recevoir en application du règlement (UE) 1408/2013 est d’ailleurs nettement inférieur par rapport à celui qu’elles peuvent recevoir en application du règlement (UE) 2023/2831¹¹.

3.3.2. En ce qui concerne les entreprises du secteur de la pêche, auxquelles le régime devient également applicable, il faudrait en tout état de cause recourir au règlement (UE) 717/2014 de la Commission du 27 juin 2014 ‘concernant l’application des articles 107 et 108 du Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne aux aides *de minimis* dans le secteur de la pêche et de l’aquaculture’¹².

4. L’article 12/2, en projet, de la loi du 16 novembre 2015 (article 7/1 de l’avant-projet) prévoit une évaluation par les commissions paritaires de l’utilisation du système au sein de leur secteur. Elles peuvent, à cette fin, utiliser “les données nécessaires mises à disposition [...] par l’Office national de sécurité sociale”. Si la rédaction de ce rapport devait donner

⁷ Comparer avec l’avis C.E. 74.803/1-2-3-4, observation générale 1.4 relative au titre 11, chapitre 4. La section de législation observe d’ailleurs qu’en tout état de cause “les fonctions artistiques, artistiques-techniques et de soutien artistique qui comprennent des activités telles que déterminées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts” sont exclues du régime (article 2, § 7, en projet, de la loi du 16 novembre 2015).

⁸ Voir par exemple l’avis C.E. 74.803/1-2-3-4, observation générale 1.3 relative au titre 11, chapitre 4; par la suite également les avis C.E. 77.278/3 et 77.279/3, observation 3.

⁹ Pour qu’il puisse être question d’“aides transparentes”, l’article 4, paragraphe 8, du règlement (UE) 2023/2831 et l’article 4, paragraphe 7, du règlement (UE) 1408/2013 requièrent que l’instrument permettant d’octroyer les aides prévoit un plafond garantissant que le seuil applicable n’est pas dépassé.

¹⁰ Articles 6 et 7, paragraphe 4, du règlement (UE) 2023/2831 et article 6 du règlement (UE) 1408/2013.

¹¹ Comparer chaque fois avec l’article 3, paragraphe 2.

¹² Voir aussi l’avis C.E. 77.355/16, observations 4.1-4.4.

aanleiding zou geven tot vermoedens van bepaalde inbreuken, moeten de gegevens “voor verder onderzoek overgemaakt worden aan de bevoegde diensten”.

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. Gevraagd of de ontworpen bepaling nieuwe verwerkingen van persoonsgegevens regelt, zodat een advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit vereist zou zijn, antwoordde de gemachtigde:

“Het is niet nodig om het advies van de GBA te vragen. Het gaat immers om gegevens die door de RSZ ter beschikking gesteld worden van de sectoren via statistieken, dewelke reeds de nodige garanties bieden inzake bescherming van de privacy. Als er redenen zijn om aan te nemen via individuele klachten dat er vermoedens zijn van ernstige inbreuken op veilige arbeidsomstandigheden, dan worden zij door de inspectiedienst van de RSZ behandeld met respect op de privacy, zoals elk individueel dossier bij de RSZ wordt behandeld. Het is uiteraard niet voorzien dat de RSZ gegevens over concrete dossiers overmaakt aan de comités.”

Het is niet duidelijk hoe de comités inbreuken zullen kunnen vaststellen louter op basis van (geanonimiseerde) statistieken of hoe ze daarover op nuttige wijze gegevens zullen kunnen overmaken aan de bevoegde diensten. Dat wordt het best in de memorie van toelichting opgehelderd. Mocht de ontworpen bepaling toch leiden tot nieuwe verwerkingen van persoonsgegevens, moet het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit nog worden ingewonnen vooraleer het voorontwerp in de Kamer wordt ingediend.

lieu à des soupçons de certaines infractions, les données devront “être transmis[es] aux services compétents pour enquête complémentaire”.

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. À la question de savoir si la disposition en projet règle de nouveaux traitements de données à caractère personnel, de sorte qu'un avis de l'Autorité de protection des données serait requis, le délégué a répondu comme suit:

“Het is niet nodig om het advies van de GBA te vragen. Het gaat immers om gegevens die door de RSZ ter beschikking gesteld worden van de sectoren via statistieken, dewelke reeds de nodige garanties bieden inzake bescherming van de privacy. Als er redenen zijn om aan te nemen via individuele klachten dat er vermoedens zijn van ernstige inbreuken op veilige arbeidsomstandigheden, dan worden zij door de inspectiedienst van de RSZ behandeld met respect op de privacy, zoals elk individueel dossier bij de RSZ wordt behandeld. Het is uiteraard niet voorzien dat de RSZ gegevens over concrete dossiers overmaakt aan de comités”.

On n'aperçoit pas clairement comment les commissions pourront constater des infractions simplement sur la base de statistiques (anonymisées) ni comment elles pourront transmettre de manière utile des données à ce sujet aux services compétents. Il serait préférable de clarifier ce point dans l'exposé des motifs. Si la disposition en projet devait néanmoins donner lieu à de nouveaux traitements de données à caractère personnel, l'avis de l'Autorité de protection des données devra encore être recueilli avant de déposer l'avant-projet à la Chambre.

ALGEMENE OPMERKING

5. Zowel naar aanleiding van het invoeren van de regeling inzake flexi-jobs¹³ als bij de achtereenvolgende uitbreidingen ervan,¹⁴ heeft de afdeling Wetgeving opmerkingen geformuleerd over de verzoenbaarheid ervan met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie. De tewerkstelling via flexi-jobs gaat immers gepaard met een bijzondere regeling op arbeids-, sociaal- en fiscaalrechtelijk vlak.

Zoals bekend sluiten die beginselen niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover 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 maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

6.1.1. De oorspronkelijke regeling in de wet van 16 november 2015 was, zoals gezegd, enkel van toepassing op de werknemers en werkgevers die ressorteerden onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (of van de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteerde onder het paritair comité voor het hotelbedrijf). Ze was erop gericht om “de horecasector [te] ondersteunen en zo de leefbaarheid en de kwaliteit van de sector [te] helpen garanderen eens de gecertificeerde kassa in gebruik zal zijn”. De bedoeling was om tegemoet te komen “aan een hoge nood aan soepel inzetbare arbeidskrachten”, aan het bezwaar “dat de fiscale en parafiscale druk op de lonen te hoog is”, in het bijzonder voor een arbeidsintensieve sector als de horeca en aan de bekommernis dat fraude en zwartwerk “minder aantrekkelijk worden gemaakt”. Doordat de werknemer met een flexi-job “volledige sociale rechten opbouwt op basis van het flexiloon, wordt zwartwerk ook voor de werknemer minder attractief”.¹⁵

Het Grondwettelijk Hof heeft in arrest nr. 107/2017 van 28 september 2017 geoordeeld dat de oorspronkelijke regeling inzake flexi-jobs in de horecasector in overeenstemming was met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en geen schending vormde van artikel 23 van de Grondwet:

¹³ Adv.RvS 57.517/1, opmerkingen 13.2 en 13.3.

¹⁴ Adv.RvS 62.219/1-3-4, algemene opmerkingen 2 en 3 bij titel 2, hoofdstuk 3; adv.RvS 72.474/1-2-3-4, algemene opmerking bij titel 8, hoofdstuk 3; adv.RvS 74.803/1-2-3-4, algemene opmerking 1.1 bij titel 11, hoofdstuk 4, afdeling 2. Zie recenter ook adv.RvS 77.278/3 en 77.279/3, opmerking 4; adv.RvS 77.355/16, opmerking 5; adv.RvS 77.679/16 van 26 mei 2025 over een wetsvoorstel ‘tot wijziging van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wat de invoering van algemene flexi-jobs voor gepensioneerden betreft’, opmerking 3 (*Parl.St.* Kamer 2024-25, nr. 56-411/2); adv.RvS 77.699/2-3-4-16-VR van 17 juni 2025 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 18 december 2025 ‘houdende diverse bepalingen’, algemene opmerking 4 bij titel 2, hoofdstuk 1, afdeling 3.

¹⁵ *Parl.St.* Kamer 2014-15, nr. 54-1297/1, 4-6.

OBSERVATION GÉNÉRALE

5. Tant à la suite de l’instauration du régime des flexi-jobs¹³ que lors de ses extensions successives¹⁴, la section de législation a formulé des observations quant à leur compatibilité avec les principes constitutionnels d’égalité et de non-discrimination. L’emploi via flexi-jobs est en effet assorti d’un régime spécial sur le plan du droit du travail, du droit social et du droit fiscal.

Nul n’ignore que ces principes n’excluent pas qu’une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu’elle repose sur un critère objectif et qu’elle soit raisonnablement justifiée. L’existence d’une telle justification doit être appréciée compte tenu de l’objectif et des effets de la mesure et de la nature des principes applicables en la matière; le principe d’égalité est violé lorsqu’il est établi qu’il n’existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi.

6.1.1. Ainsi qu’il a été dit, le régime initial inscrit dans la loi du 16 novembre 2015 ne s’appliquait qu’aux travailleurs et employeurs ressortissant à la commission paritaire de l’industrie hôtelière (ou pour le travail intérimaire si l’utilisateur relevait de la commission paritaire de l’industrie hôtelière). Il avait pour but d’“aider le secteur horeca et contribuer à garantir sa viabilité et sa qualité, une fois la caisse certifiée mise en service”. L’intention était de répondre à “un grand besoin de travailleurs affectables de manière flexible”, à l’objection du “niveau trop élevé de la pression fiscale et parafiscale sur les salaires”, en particulier pour un secteur à forte intensité de main d’œuvre tel que l’horeca, et à la préoccupation que la fraude et le travail au noir “soient rendus moins attractifs”. Dès lors que le travailleur exerçant un flexi-job “construit des droits sociaux complets sur base du flexisalaire, le travail en noir devient également moins attractif pour le travailleur”¹⁵.

Dans son arrêt n° 107/2017 du 28 septembre 2017, la Cour constitutionnelle a jugé que le régime initial des flexi-jobs dans le secteur horeca était conforme au principe constitutionnel d’égalité et ne violait pas l’article 23 de la Constitution:

¹³ Avis C.E. 57.517/1, observations 13.2 et 13.3.

¹⁴ Avis C.E. 62.219/1-3-4, observations générales 2 et 3 relatives au titre 2, chapitre 3; l’avis C.E. 72.474/1-2-3-4, observation générale relative au titre 8, chapitre 3; l’avis C.E. 74.803/1-2-3-4, observation générale 1.1 relative au titre 11, chapitre 4, section 2. Voir, plus récemment, également les avis C.E. 77.278/3 et 77.279/3, observation 4; l’avis C.E. 77.355/16, observation 5; l’avis C.E. 77.679/16 du 26 mai 2025 sur une proposition de loi ‘modifiant la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale en ce qui concerne l’instauration généralisée des flexi-jobs au profit des pensionnés’, observation 3 (*Doc. parl.*, Chambre, 2024-25, n° 56-411/2); l’avis C.E. 77.699/2-3-4-16-VR du 17 juin 2025 sur un avant-projet devenu la loi du 18 décembre 2025 ‘portant des dispositions diverses’, observation générale 4 relative au titre 2, chapitre 1^{er}, section 3.

¹⁵ *Doc. parl.*, Chambre, 2014-15, n° 54-1297/1, pp. 4-6.

“Het komt de wetgever toe te oordelen in hoeverre het opportuun is om, in het kader van zijn sociaaleconomisch beleid, maatregelen te nemen met het oog op het verhogen van de werkgelegenheid. Hij beschikt ter zake over een ruime beoordelingsbevoegdheid en dient niet aan te tonen dat de reeds bestaande maatregelen onvoldoende zijn om de nastreefde doelstelling te bereiken.

Wanneer de wetgever een nieuwe vorm van arbeids-overeenkomst invoert, valt het onder zijn beoordelingsbevoegdheid te bepalen welke categorieën van werknemers en werkgevers onder die regeling ressorteren en met welke modaliteiten die regeling gepaard gaat. Het Hof vermag een dergelijke beleidskeuze, alsook de verschillen in behandeling die daaruit voortvloeien, slechts af te keuren indien zij niet redelijk verantwoord zijn of indien zij op onevenredige wijze afbreuk doen aan de rechten van de betrokken werknemers en werkgevers¹⁶.

6.1.2. Het toepassingsgebied van de regeling werd uitgebreid bij de programmawet van 25 december 2017. Dat werd als volgt verantwoord:

“Voor deze uitbreiding werd een analyse gemaakt om na te gaan welke sectoren het meest nood hebben aan het systeem van de flexi-jobs, en dit rekening houdend met het doel ervan, meer in het bijzonder een antwoord bieden op de nood aan flexibele arbeidskrachten op piekmomenten en het verlagen van de loonlast voor deze flexibele krachten. De gekozen sectoren zijn de sectoren die omwille van hun activiteit vaak met fluctuerende pieken geconfronteerd worden en dus effectief nood hebben om bepaalde piekmomenten met flexibele arbeidskrachten op te vangen. Verder werd nagegaan welke sectoren arbeidsintensieve sectoren zijn. Hiermee bedoelen we sectoren (en hun werkgevers) die momenteel een grote arbeidskost hebben tegenover de return van hun activiteit. Zij hebben bijgevolg te kampen met:

— een zware arbeidskost, waarbij de flexi-job kan helpen de gemiddelde arbeidskost binnen hun onderneming te verlagen;

— een moeilijkheid om pieken op te vangen via hun vaste werknemers – de kost van een extra medewerker weegt immers zwaar door, zodat enkel bij een continue hoeveelheid aan extra werk de aanwerving haalbaar is. Af en toe een piek in het werk is onvoldoende om een extra medewerker in dienst te nemen. Vooral deze werkgevers hebben nood aan de flexibiliteit van de flexi-jobber.

Deze analyse is gedaan door gebruik te maken van een gekende ratio, namelijk ‘De arbeidskost per eenheid product’ zoals gebruikt door het federaal planbureau. Deze ratio wordt gedefinieerd als de loonkosten die nodig zijn voor de productie van een eenheid toegevoegde waarde waarbij de teller

¹⁶ GwH 28 september 2017, nr. 107/2017, B.5; zie ook GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025, B.16.

“Il appartient au législateur d’apprécier dans quelle mesure il est opportuun, dans le cadre de sa politique socio-économique, de prendre des mesures en vue d’augmenter le taux d’emploi. Il dispose en la matière d’un large pouvoir d’appréciation et ne doit pas démontrer que les mesures déjà prises ne sont pas suffisantes pour atteindre l’objectif poursuivi.

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. 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 concernés¹⁶.

6.1.2. Le champ d’application du régime a été étendu par la loi-programme du 25 décembre 2017. La justification fournie était la suivante:

“Préalablement à cette extension, une analyse a été réalisée afin de vérifier quels secteurs ont le plus besoin du système des flexi-jobs, et ce compte tenu de l’objectif du dispositif, à savoir répondre aux besoins de main-d’œuvre flexible pendant les pics d’activité et réduire le coût salarial de cette main-d’œuvre flexible. Les secteurs choisis sont les secteurs qui sont régulièrement confrontés à des pics fluctuants en raison de leur activité et qui ont par conséquent réellement besoin de travailleurs flexibles pour pouvoir faire face à ces pics. Les analystes ont par ailleurs examiné quels secteurs sont à forte intensité de main d’œuvre. Par secteurs à forte intensité de main-d’œuvre, il y a lieu d’entendre les secteurs (et les employeurs actifs au sein de ces secteurs) qui sont actuellement confrontés à des coûts du travail élevés par rapport à la rentabilité de leur activité. Par conséquent, les employeurs de ces secteurs:

— doivent faire face à des coûts du travail élevés alors que le flexi-job permet de réduire le coût du travail moyen au sein de leur entreprise;

— éprouvent des difficultés à faire face à leurs pics d’activité avec leurs travailleurs fixes – le coût d’un collaborateur supplémentaire pèse en effet lourd sur les finances, de sorte qu’un nouvel engagement n’est envisageable qu’en cas de flux continu de travail supplémentaire. Le fait pour un employeur d’avoir des pics ponctuels ne suffit pas pour pouvoir engager un collaborateur supplémentaire. Ce sont surtout ces employeurs-là qui ont besoin de la flexibilité qu’offre le mécanisme des flexi-jobs.

Cette analyse a été réalisée en utilisant un rapport connu, à savoir le ratio ‘coût du travail par unité de produit’ tel qu’utilisé par le Bureau fédéral du plan. Ce ratio se définit comme les coûts salariaux qui sont nécessaires afin de produire une unité de valeur ajoutée, étant entendu que le numérateur réfère à

¹⁶ C.C., 28 septembre 2017, n° 107/2017, B.5; Voir également C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025, B.16.

bestaat uit de ontwikkeling van de gemiddelde loonkosten per werknemer en de noemer uit de ontwikkeling van de productie per werkzaam persoon.”¹⁷

Dezelfde programmawet bracht ook gepensioneerden onder het personele toepassingsgebied van de regeling.¹⁸

6.1.3. Bij de programmawet van 22 december 2023 werd het toepassingsgebied opnieuw uitgebreid naar nieuwe bedrijfssectoren. De verantwoording was gelijklopend:

“Flexi-jobs bieden in het bijzonder een antwoord op de nood aan flexibele arbeidskrachten op piekmomenten en het verlagen van de loonlast voor deze flexibele krachten. De gekozen sectoren zijn de sectoren die omwille van hun activiteit vaak met fluctuerende pieken geconfronteerd worden en dus effectief nood hebben om bepaalde piekmomenten met flexibele arbeidskrachten op te vangen. Voor deze sectoren wordt dit deels verklaard door het seizoens- en weersgebonden karakter van de activiteiten waardoor er effectief nood is aan flexibel inzetbaar personeel.”¹⁹

Die uitbreiding was van toepassing op gepensioneerden en niet-gepensioneerden. Er werden tevens drempels ingevoerd voor de toepassing van de regeling, waaronder een beperking van het fiscale voordeel, tenzij de werknemer gepensioneerd was. Deze drempel, en de vrijstelling ervan voor gepensioneerden, werd als volgt toegelicht:

“De regering stelt voor om het stelsel van de flexi-jobs aan te passen en uit te breiden. Eén van die aanpassingen betreft de invoering van een begrenzing van de fiscale vrijstelling van bezoldigingen uit een flexi-job voor niet-gepensioneerden. De vrijstelling zal slechts gelden voor de eerste 12.000 euro op jaarbasis. Voor gepensioneerden die een flexi-job uitoefenen, blijft de vrijstelling zonder beperking gelden. Dit wordt verantwoord door het feit dat voor gepensioneerden de voorwaarde inzake 80 pct. tewerkstelling in een hoofdjob niet geldt, waardoor voor hen de flexi-job niet noodzakelijk beperkt blijft tot een bijkomstige activiteit.”²⁰

¹⁷ *Parl. St. Kamer 2017-18, nr. 54-2746/1, 9.*

¹⁸ Dat werd als volgt geduid: “Bovendien wordt dit systeem uitgebreid tot de gepensioneerden om hen toe te laten om dit type van activiteit uit te oefenen en hiermee een hoger bijkomend netto inkomen te verwerven. Dit inkomen wordt als beroepsinkomen beschouwd en hiermee wordt rekening gehouden bij het beoordelen van het al dan niet overschrijden van de grenzen van de toegelaten cumulatie. Om te antwoorden op de opmerking van de Raad van State, het basisidee van de flexi-jobs is om mensen die reeds (quasi) voltijds werken en dus reeds een volledige sociale zekerheid hebben, de mogelijkheid te bieden om gemakkelijk en flexibel iets bij te verdienen, zonder dat daar al te zware fiscale en parafiscale lasten worden toegepast. Een gepensioneerde heeft ook reeds een volwaardig statuut en heeft in het verleden ook reeds ruimschoots aan de financiering van de sociale zekerheid bijgedragen. Daarom wordt het ook voor hem mogelijk om via flexi-job op een flexibele en fiscaal vriendelijke manier te gaan bijverdienen.” (*Parl. St. Kamer 2017-18, nr. 54-2746/1, 9-10*).

¹⁹ *Parl. St. Kamer 2023-24, nr. 55-3697/1, 134.*

²⁰ *Parl. St. Kamer 2023-24, nr. 55-3697/1, 5.*

l'évolution des coûts salariaux moyens par travailleur et que le dénominateur rend compte de l'évolution de la production par personne active”¹⁷.

La même loi-programme a également inclus les pensionnés dans le champ d'application personnel du régime¹⁸.

6.1.3. La loi-programme du 22 décembre 2023 a de nouveau élargi le champ d'application à de nouveaux secteurs d'activité. La justification était similaire:

“En particulier, les flexi-jobs répondent au besoin de travailleurs flexibles aux moments de pointe et réduisent la charge salariale de ces travailleurs flexibles. Les secteurs choisis sont ceux qui, en raison de leur activité, sont souvent confrontés à des pics fluctuants et doivent donc effectivement couvrir certains moments de pointe avec des travailleurs flexibles. Pour ces secteurs, cela s'explique en partie par la nature saisonnière et météorologique des activités, qui crée effectivement un besoin de travailleurs flexible”¹⁹

Cette extension s'appliquait aux pensionnés et aux non-pensionnés. Des seuils ont également été instaurés pour l'application du régime, dont une limitation de l'avantage fiscal, sauf si le travailleur était pensionné. Ce seuil, ainsi que son exonération pour les pensionnés, ont été précisés comme suit:

“Le gouvernement propose d'adapter et d'étendre le régime des flexi-jobs. L'une de ces adaptations concerne l'introduction d'un plafond pour l'exonération fiscale des rémunérations pour un flexi-job pour les non-pensionnés. L'exonération ne vaudra que pour les premiers 12.000 euros sur base annuelle. Pour les pensionnés qui exercent un flexi-job, l'exonération reste illimitée. Cela se justifie par le fait que les pensionnés ne sont pas soumis à la condition d'emploi à 80 p.c. dans un emploi principal, de sorte que pour eux, le flexi-job ne reste pas nécessairement limité à une activité complémentaire”²⁰.

¹⁷ *Doc. parl., Chambre, 2017-18, n° 54-2746/1, p. 9.*

¹⁸ Cette extension a été précisée comme suit: “De plus, ce système est étendu aux pensionnés afin de permettre à ceux-ci de pouvoir aussi effectuer ce type d'activité et d'en retirer un revenu net additionnel plus élevé. Ce revenu est considéré comme un revenu professionnel et est pris en compte lors de l'évaluation du dépassement ou non des limites du cumul autorisé. Pour répondre à la remarque faite par le Conseil d'État, à la base, le flexi-job a pour but de permettre aux personnes travaillant déjà (quasiment) à temps plein et qui ont dès lors droit à l'intégralité de la sécurité sociale, de percevoir un revenu d'appoint plus aisément et de manière davantage flexible, le tout sans appliquer des charges fiscales et parafiscales trop importantes. Un pensionné bénéficie aussi d'un statut complet, ayant déjà fortement contribué dans le passé au financement de la sécurité sociale. Voilà pourquoi il lui est également loisible de percevoir un revenu supplémentaire de manière flexible et fiscalement peu contraignante, ce grâce au flexi-job” (*Doc. parl., Chambre, 2017-18, n° 54-2746/1, pp. 9-10*).

¹⁹ *Doc. parl., Chambre, 2023-24, n° 55-3697/1, p. 134.*

²⁰ *Doc. parl., Chambre, 2023-24, n° 55-3697/1, p. 5.*

6.2. Het Grondwettelijk Hof heeft zich niet uitgesproken over de grondwettigheid van die latere uitbreidingen van het toepassingsgebied van de regeling.²¹

6.3. Het voorontwerp strekt ertoe om het toepassingsgebied van de regeling verder uit te breiden tot de gehele private en publieke sector. De vraag rijst opnieuw of dat in overeenstemming kan worden geacht met de grondwettelijke beginselen van de gelijkheid en de niet-discriminatie. Waar bij vorige veruimingen ook vragen rezen over de selectie van de sectoren op dewelke de regeling van toepassing zou worden, staat thans de vraag centraal naar de verantwoording voor het verschil in behandeling tussen reguliere tewerkstelling en flexi-werk.

Werkgevers en werknemers genieten met toepassing van het stelsel een gunstige fiscale en sociaalrechtelijke behandeling. De voordelen zijn niet gering. Op het loon en het vakantiegeld is enkel de werkgever een bijzondere sociale bijdrage van 28 % verschuldigd.²² Indien ze aan die bijdrage worden onderworpen, zijn de bezoldigingen, voor zover het om niet-gepensioneerde werknemers gaat, bovendien tot een maximumbedrag per belastbaar tijdperk vrijgesteld in de personenbelasting.²³ Vanaf het inkomstenjaar 2025 wordt dat plafond geïndexeerd en verhoogd tot (geïndexeerd) 18.000 euro.²⁴ Voor gepensioneerden geldt geen enkel plafond. In die

6.2. La Cour constitutionnelle ne s'est pas prononcée sur la constitutionnalité de ces extensions ultérieures du champ d'application du régime²¹.

6.3. L'avant-projet vise à élargir encore le champ d'application du régime à l'ensemble des secteurs privé et public. La question se pose à nouveau de savoir si cette extension peut être réputée conforme aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination. Alors que des élargissements précédents avaient également soulevé des questions quant à la sélection des secteurs auxquels le régime s'appliquerait, la question centrale porte actuellement sur la justification de la différence de traitement entre l'occupation régulière et le travail flexible.

Les employeurs et les travailleurs bénéficient, en application du régime, d'un traitement favorable sur le plan du droit fiscal et du droit social. Les avantages ne sont pas minimes. L'employeur est uniquement redevable d'une cotisation sociale spéciale de 28 % sur le salaire et sur le pécule de vacances²². Si elles sont soumises à cette cotisation, les rémunérations, pour autant qu'il s'agisse de travailleurs non pensionnés, sont en outre exonérées de l'impôt des personnes physiques à concurrence d'un montant maximal par période imposable²³. À partir de l'année de revenus 2025, ce plafond est indexé et porté à 18.000 euros (indexés)²⁴. Aucun plafond ne s'applique

²¹ Het Hof heeft zich nog wel uitgesproken over de drempels die door de programmawet van 22 december 2023 werden ingevoerd, waaronder de beperking van de fiscale vrijstelling voor niet-gepensioneerden. Volgens het Hof paste het verschil in behandeling tussen gepensioneerde en niet-gepensioneerde flexi-jobwerknemers in de doelstelling van de wetgever om misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling tegen te gaan en om met name te vermijden dat werknemers, louter om fiscale of sociaalrechtelijke redenen, hun reguliere tewerkstelling zouden afbouwen naar een vier vijfde tewerkstelling (GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025, B.18-19).

²² Artikel 38, § 3sexdecies, van de wet van 29 juni 1981 'houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers'. Flexi-loon en flexi-vakantiegeld zijn uitgesloten uit het loonbegrip op basis waarvan de reguliere bijdragen voor sociale zekerheid worden berekend (artikel 14, § 3bis, van de wet van 27 juni 1969 'tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' en artikel 23, derde lid, van de wet van 29 juni 1981).

²³ Artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 (hierna: WIB 92).

²⁴ Zie de artikelen 19 tot 21 van de wet van 18 december 2025 'houdende diverse bepalingen'. Naar aanleiding daarvan merkte de afdeling Wetgeving overigens al op dat "het verschil in fiscale en socialezekerheidsrechtelijke behandeling tussen niet-gepensioneerde flexi-jobwerknemers en reguliere werknemers in diezelfde sectoren weer groter wordt" (adv.RvS 77.699/2-3-4-16-VR, algemene opmerking 4 bij titel 2, hoofdstuk 1, afdeling 3).

²¹ La Cour s'est toutefois encore prononcée sur les plafonds instaurés par la loi-programme du 22 décembre 2023, dont la limitation de l'exonération fiscale pour les travailleurs non pensionnés. Selon la Cour, la différence de traitement entre travailleurs exerçant un flexi-job pensionnés et non pensionnés s'inscrivait dans l'objectif de l'employeur de lutter contre les abus et les usages inappropriés du régime des flexi-jobs et d'éviter notamment que, pour des raisons purement fiscales ou de sécurité sociale, les travailleurs ne réduisent leur occupation régulière à une occupation à 4/5^e temps (C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025, B.18-19).

²² Article 38, § 3sexdecies, de la loi du 29 juin 1981 'établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés'. Le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances sont exclus de la notion de rémunération sur la base de laquelle les cotisations de sécurité sociale régulières sont calculées (article 14, § 3bis, de la loi du 27 juin 1969 'révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs' et article 23, alinéa 3, de la loi du 29 juin 1981).

²³ Article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, du Code des impôts sur les revenus 1992 (ci-après: CIR 92).

²⁴ Voir les articles 19 à 21 de la loi du 18 décembre 2025 'portant des dispositions diverses'. À cette occasion, la section de législation avait d'ailleurs déjà observé que l'assouplissement de ce plafond "a pour effet d'accroître, sur le plan du droit fiscal et de la sécurité sociale, la différence de traitement entre les travailleurs non pensionnés exerçant un flexi-job et les travailleurs réguliers dans ces mêmes secteurs" (avis C.E. 77.699/2-3-4-16-VR, observation générale 4 à propos du titre 2, chapitre 1^{er}, section 3).

mate is de werknemer op zijn bezoldigingen²⁵ dus geen sociale bijdragen en evenmin inkomstenbelasting verschuldigd.

De memorie van toelichting bij het voorontwerp bevat voor die veralgemeende gunstige behandeling geen verantwoording. Daarnaast gevraagd, antwoordde de gemachtigde:

“Flexi-jobs bieden in het bijzonder een antwoord op de nood aan flexibele arbeidskrachten op piekmomenten, de arbeidsmarktcrachte en het verlagen van de loonlast voor deze flexibele krachten. Gezien de nood hieraan in de gehele arbeidsmarkt, is ervoor gekozen dat werknemers in beginsel in alle sectoren flexibel tewerkgesteld kunnen worden. De sectoren kunnen zelf bepalen of deze nood al dan niet aanwezig is en opteren voor een eventuele uitsluiting of hernieuwde toelating uit/tot het toepassingsgebied. Deze nood kan namelijk ook slechts tijdelijk zijn.

Flexi-jobwerknemers dragen bovendien reeds bij tot de klassieke sociale zekerheidsbijdragen via de verplichting om reeds minstens een 4/5^{de} job te hebben naast hun flexi-job.”

6.4.1. Ten aanzien van deze beknopte verantwoording moet in de eerste plaats worden herinnerd aan hetgeen de Raad van State opmerkte naar aanleiding van de oorspronkelijke regeling die werd ingevoerd met de wet van 16 november 2015:

“Voorts moet worden vastgesteld dat voor een tewerkstelling in het kader van een flexi-job als voorwaarde geldt dat de werknemer al een minimale tewerkstelling van vier vijfden heeft bij één of meer andere werkgevers. Daarbij rijst de vraag of het voordeel dat de horecawerkgever op die wijze kan genieten, niet in eerste instantie mogelijk wordt gemaakt doordat andere werkgevers instaan voor een volwaardige sociale bescherming biedende rechtspositie van de werknemer middels een minimale tewerkstelling van vier vijfden. Die ‘opgelegde solidariteit onder werkgevers’ doet dan ook vragen rijzen op het vlak van de gelijke behandeling van werkgevers.”²⁶

De voordelen die gepaard gaan met de flexi-job worden, met andere woorden, mogelijk gemaakt doordat in andere arbeidsrelaties wel degelijk lasten op arbeid worden betaald. Door het voorontwerp wordt dat verschil in behandeling uitgebreid tot de volledige arbeidsmarkt.

²⁵ Het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015 mag naar luid van artikel 5, § 1, van dezelfde wet in beginsel weliswaar niet meer bedragen dan 150 procent van een bepaald minimaal basisloon (tenzij een ander maximum is vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst). Het Grondwettelijk Hof acht een loonplafond in deze context redelijk in het licht van de ruimere doelstelling van de wetgever om misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling tegen te gaan (GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025, B.28-29). Die beperking wordt in het voorontwerp versoepeld door te bepalen dat de vergoedingen, premies en voordelen toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten worden uitgesloten van de beperking van het minimale basisloon (artikel 7).

²⁶ Adv. RvS 57.517/1, opmerking 13.2.

aux pensionnés. Dans cette mesure, le travailleur salarié n’est donc redevable ni de cotisations sociales, ni d’impôt sur les revenus sur ses rémunérations²⁵.

L’exposé des motifs de l’avant-projet ne contient aucune justification pour ce traitement favorable généralisé. Interrogé à ce sujet, le délégué a répondu en ces termes:

“Flexi-jobs bieden in het bijzonder een antwoord op de nood aan flexibele arbeidskrachten op piekmomenten, de arbeidsmarktcrachte en het verlagen van de loonlast voor deze flexibele krachten. Gezien de nood hieraan in de gehele arbeidsmarkt, is ervoor gekozen dat werknemers in beginsel in alle sectoren flexibel tewerkgesteld kunnen worden. De sectoren kunnen zelf bepalen of deze nood al dan niet aanwezig is en opteren voor een eventuele uitsluiting of hernieuwde toelating uit/tot het toepassingsgebied. Deze nood kan namelijk ook slechts tijdelijk zijn.

Flexi-jobwerknemers dragen bovendien reeds bij tot de klassieke sociale zekerheidsbijdragen via de verplichting om reeds minstens een 4/5^{de} job te hebben naast hun flexi-job”.

6.4.1. Au regard de cette justification succincte, il faut tout d’abord rappeler ce que le Conseil d’État a observé dans le cadre du régime initial instauré par la loi du 16 novembre 2015:

“En outre, force est de constater que pour un emploi dans le cadre d’un flexi-job, le travailleur doit déjà avoir une occupation minimale de quatre cinquièmes chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s). La question se pose dès lors de savoir si l’avantage dont peut bénéficier ainsi l’employeur du secteur horeca n’est pas avant toute chose rendu possible parce que d’autres employeurs assurent un statut juridique de travailleur à part entière, garantissant une protection sociale, par la voie d’une occupation minimale de quatre cinquièmes. Cette ‘solidarité imposée entre employeurs’ soulève par conséquent des questions en ce qui concerne l’égalité de traitement des employeurs”²⁶.

En d’autres termes, les avantages liés au flexi-job sont rendus possibles du fait que, dans d’autres relations de travail, des charges sur le travail sont bel et bien payées. L’avant-projet étend cette différence de traitement à l’ensemble du marché du travail.

²⁵ Certes, le montant du flexi-salaire visé à l’article 3, 2°, de la loi du 16 novembre 2015 ne peut en principe, aux termes de l’article 5, § 1^{er}, de la même loi, excéder 150 pour cent d’un salaire minimum de base déterminé (sauf si un plafond différent est fixé par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi). La Cour constitutionnelle estime qu’un plafond salarial est raisonnable dans ce contexte, à la lumière de l’objectif plus large du législateur de lutter contre les abus et les usages inappropriés du régime (C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025, B.28-29). L’avant-projet assouplit cette limitation en disposant que les indemnités, primes et avantages accordés en vertu de dispositions légales ou réglementaires ou de conventions collectives de travail sont exclus de la limitation du salaire de base minimum (article 7).

²⁶ Avis C.E. 57.517/1, observation 13.2.

6.4.2. Voorheen werd de verantwoording om te voorzien in een voordelige behandeling steeds gezocht in de nood aan flexibele arbeid om fluctuerende piekbelasting in bepaalde sectoren op te vangen, namelijk in sectoren met een relatief hoge arbeidskost. Door een verlaging van de (para)fiscale druk zou het voor een werkgever aantrekkelijker worden om voor die pieken bijkomende werknemers tewerk te stellen en voor een werknemer om te kiezen voor een dergelijke baan.

Bij de beoordeling van voorgaande uitbreidingen van het toepassingsgebied heeft de Raad van State vastgesteld dat hij niet steeds beschikte over de nodige feitelijke gegevens om de pertinentie van de geboden verantwoording te beoordelen en om na te gaan of die concreet kon worden betrokken op elke sector waarop de uitbreiding betrekking had. De stellers van het voorontwerp maken echter op geen enkele manier aannemelijk dat de volledige arbeidsmarkt nood heeft aan een flexibele regeling van tewerkstelling. Bovendien, zelfs aangenomen dat de nood aan flexibele arbeidskrachten op piekmomenten kan verantwoorden dat specifieke tewerkstellingsmaatregelen worden genomen, betekent dat op zich niet dat er een voldoende verantwoording bestaat voor de verregaande begunstiging waarmee de tewerkstelling via flexi-jobs gepaard gaat.

6.5.1. In die omstandigheden kan de afdeling Wetgeving niet bijtreden dat het verschil in behandeling van werkgevers en werknemers die gebruik maken van de regeling van de flexi-jobs, na een uitbreiding ervan tot de volledige arbeidsmarkt, nog steeds een pertinente maatregel vormt, en dat de gevolgen van die uitbreiding evenredig zijn. Het zou werkgevers en werknemers weliswaar vrij staan om, in alle sectoren, al dan niet gebruik te maken van het stelsel. Om te kunnen genieten van dezelfde gunstige voorwaarden zou van de werkgever of de werknemer echter worden vereist de arbeidsorganisatie respectievelijk de loopbaan structureel te herschikken. Dit gevolg van de ontworpen regeling, dat de stellers ervan overigens niet beweren na te streven, ondermijnt nog meer de pertinentie en de evenredigheid van de algemene uitbreiding.

6.5.2. In dat verband bedenkt de Raad van State dat niets lijkt te beletten dat, wat de werkgever betreft, ook structurele arbeidsbehoeften zullen worden ingevuld met flexi-jobs.²⁷ Wat de werknemer betreft, heeft de Nationale Bank vastgesteld dat de vraag naar een uitbreiding van het toepassingsgebied van de regeling ten dele voortvloeit uit “de heel hoge marginale fiscale druk op arbeid”, waardoor verschillende regimes “met elkaar in concurrentie [komen] te staan voor dezelfde jobs”. In heel wat gevallen gaat het blijkbaar niet om bijkomende arbeidsprestaties, “maar verminderen werknemers eerst de werktijd in hun hoofdjob om dan een fiscaal veel gunstigere

6.4.2. Auparavant, la justification de prévoir un traitement avantageux était toujours recherchée dans le besoin de travail flexible pour faire face à des pics d'activité fluctuants dans certains secteurs, notamment dans des secteurs où le coût du travail est relativement élevé. Une réduction de la pression (para)fiscale rendrait plus intéressant pour un employeur d'occuper des travailleurs supplémentaires pour faire face à ces pics, et pour un travailleur salarié d'opter pour un tel emploi.

Dans le cadre de l'appréciation des extensions précédentes du champ d'application, le Conseil d'État a constaté qu'il ne disposait pas toujours des éléments de fait nécessaires lui permettant de juger la pertinence de la justification fournie et de vérifier si celle-ci pouvait concrètement s'appliquer à chacun des secteurs concernés par l'extension. Les auteurs de l'avant-projet ne démontrent cependant en aucune manière que l'ensemble du marché du travail a besoin d'un régime flexible en matière d'emploi. En outre, à supposer même que le besoin en main d'œuvre flexible à des moments de pointe puisse justifier que des mesures spécifiques d'aide à l'emploi soient prises, cela ne signifie pas en soi qu'il existe une justification suffisante pour les avantages importants dont est assorti l'emploi via flexi-jobs.

6.5.1. Dans ces conditions, la section de législation ne peut se rallier à l'idée selon laquelle la différence de traitement entre les employeurs et les travailleurs qui recourent au régime des flexi-jobs, après son extension à l'ensemble du marché du travail, constitue encore toujours une mesure pertinente, et que les effets de cette extension sont proportionnés. Les employeurs et les travailleurs seraient certes libres, dans tous les secteurs, de faire usage ou non du système. Pour pouvoir bénéficier des mêmes conditions avantageuses, l'employeur ou le travailleur serait toutefois tenu de remanier de manière structurelle l'organisation du travail, respectivement la carrière. Cet effet du régime en projet, que ses auteurs ne prétendent d'ailleurs pas poursuivre, nuit encore davantage à la pertinence et à la proportionnalité de l'extension générale.

6.5.2. À cet égard, le Conseil d'État considère que rien ne semble s'opposer à ce que, en ce qui concerne l'employeur, des besoins structurels en main-d'œuvre soient également comblés par des flexi-jobs²⁷. En ce qui concerne le travailleur, la Banque nationale a constaté que la demande d'extension du champ d'application du régime découle en partie de “la pression fiscale marginale très élevée sur le travail”, avec pour conséquence que plusieurs régimes “entrent en concurrence pour des emplois identiques”. Dans de nombreux cas, il n'est apparemment pas question de prestations de travail supplémentaires “mais d'une réduction du régime de travail dans

²⁷ Sectoren kunnen opteren om van het toepassingsgebied te worden uitgesloten, maar het is de Raad van State niet duidelijk welke prikkels een paritair comité zal hebben om die uitsluiting – op unanieme vraag – te bewerkstelligen. In de mate dat een sector onder het toepassingsgebied valt, krijgt elke werkgever bovendien een concurrentiële stimulans om van de regeling gebruik te maken, of dat nu tot doel heeft om pieken op te vangen of niet.

²⁷ Les secteurs peuvent choisir d'être exclus du champ d'application, mais le Conseil d'État n'aperçoit pas clairement quels incitants une commission paritaire pourrait avoir pour réaliser cette exclusion — sur demande unanime. Dans la mesure où un secteur relève du champ d'application, chaque employeur est en outre stimulé par la concurrence pour faire usage du régime, que ce soit ou non dans le but de faire face à des pics d'activité.

flexi-job uit te oefenen, vooral in de horeca en de handel.”²⁸
Uit de analyse van de Nationale Bank blijkt ook het volgende:

“[Flexi-jobs] bieden werkgevers flexibiliteit en vergroten het arbeidsaanbod, maar ze stimuleren werknemers niet om hun vaardigheden op de meest productieve manier in te zetten. Gepensioneerden en personen die weinig overuren kunnen maken binnen hun hoofdjob, kunnen dankzij flexi-jobs eenvoudig extra uren werken en zo hun inkomen aanvullen. Tegelijkertijd kan de fiscaal bijzonder gunstige regeling van flexijobs keuzes op het vlak van arbeidsaanbod beïnvloeden, ondanks de wachttijd van zes maanden voor de toegang tot flexi-jobs bij een vermindering van de werktijd. Bepaalde werknemers worden gestimuleerd om de werktijd van hun hoofdjob te verminderen of het aantal overuren te beperken. Ter illustratie, 18 % van de flexi-jobbers heeft een hoofdberoep in het onderwijs of in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Flexi-jobs zorgen dus voornamelijk voor extra werkkrachten en meer flexibiliteit in de horeca en de handel, maar kunnen ook bepaalde tekorten versterken.”²⁹

De regeling van de flexi-jobs kent met andere woorden neveneffecten die, afgezet tegen de fiscaal- en sociaalrechtelijke behandeling van reguliere arbeid, bijkomende vraagtekens plaatsen bij de redelijke verantwoording ervan, toegepast op de volledige arbeidsmarkt.

6.6. Het is juist, zoals de gemachtigde opmerkte, dat voor werknemers in de regeling van de flexi-jobs reeds (para)fiscale lasten worden betaald, namelijk in de mate dat ze minstens voor vier vijfde in een reguliere baan zijn tewerkgesteld. Het kan de afdeling Wetgeving echter niet overtuigen dat het om die reden evenredig zou zijn hun bijkomende arbeid op de hiervoor beschreven wijze gunstiger te behandelen dan de arbeid die werknemers verrichten voor het vijfde deel van een voltijdse baan – arbeid die fiscaal overigens vaak wordt belast, zoals gezegd, op basis van de progressieve tarieven die gelden voor de hogere inkomensschalen. Bovendien gaat dat argument in ieder geval niet op dezelfde manier op voor gepensioneerde werknemers met een flexi-job, voor wie op dat ogenblik geen lasten worden betaald in het kader van een

l'activité principale permettant au salarié d'exercer un flexi-job assorti d'un traitement fiscal beaucoup plus avantageux, en particulier dans les secteurs de l'horeca et du commerce”²⁸. Il ressort également de l'analyse de la Banque nationale ce qui suit:

“Si [les flexi-jobs] apportent de la flexibilité aux employeurs et augmentent l'offre de main-d'œuvre, elles n'encouragent pas les travailleurs à exploiter leurs compétences de la manière la plus productive. Les retraités et les personnes pouvant effectuer peu d'heures supplémentaires dans le cadre de leur emploi principal sont en mesure de prester facilement plus d'heures grâce aux flexi-jobs et d'ainsi compléter leurs revenus. Dans le même temps, bien que l'accès aux flexi-jobs soit encadré par une période d'attente de six mois en cas de réduction du temps de travail, le régime fiscal particulièrement favorable dont ils bénéficient peut influencer les choix d'offre de travail, notamment en incitant certaines personnes à réduire leur temps de travail dans leur emploi principal ou à limiter leurs heures supplémentaires. À titre d'illustration, 18 % des travailleurs exerçant un flexi-job ont un emploi principal dans l'enseignement ou dans les soins de santé et l'action sociale. Les flexi-jobs assurent donc principalement de la main-d'œuvre supplémentaire et une plus grande flexibilité dans l'horeca et dans le commerce, mais ils peuvent également accentuer certaines pénuries”²⁹.

En d'autres termes, le régime des flexi-jobs connaît des effets secondaires, qui, si on les compare au traitement sur le plan du droit fiscal et du droit social du travail régulier, soulèvent de nouvelles questions quant à la justification raisonnable de celui-ci lorsqu'il est appliqué à l'ensemble du marché du travail.

6.6. Il est exact, comme l'a observé le délégué, qu'en ce qui concerne des travailleurs relevant du régime des flexi-jobs, des charges (para)fiscales sont déjà payées, à savoir dans la mesure où ils sont occupés à au moins un quatre cinquièmes temps dans un emploi régulier. Or, ce qui précède ne peut convaincre la section de législation que, pour cette raison, il serait proportionné de traiter plus favorablement, de la manière décrite ci-dessus, leur travail supplémentaire que celui fourni par des travailleurs pour le cinquième d'un emploi à temps plein – travail qui, comme il a été dit, est d'ailleurs souvent imposé fiscalement sur la base des taux progressifs applicables aux échelles de revenus les plus élevées. En outre, cet argument ne peut en tout état de cause pas être retenu de la même manière en ce qui concerne les travailleurs pensionnés

²⁸ Nationale Bank van België, Verslag 2025 – Economische en financiële ontwikkelingen, 24, beschikbaar op: https://www.nbb.be/doc/ts/publications/nbbreport/2025/nl/t1/verslag2025_ti_volledig.pdf.

²⁹ *Ibid.*, 146.

²⁸ Banque nationale de Belgique, Rapport 2025 - Développements économiques et financiers, p. 25, disponible sur: https://www.nbb.be/doc/ts/publications/nbbreport/2025/fr/t1/rapport2025_ti_complet.pdf.

²⁹ *Ibid.*, p. 148.

hoofdactiviteit³⁰ en voor wie de vrijstelling in de inkomstenbelasting aan geen beperking onderhevig is.³¹

7. De afdeling Wetgeving wijst er ten slotte op dat de hiervoor uiteengezette beoordeling van het voorontwerp moet worden gezien in een bredere context.

In eerdere adviezen, alsook in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, werden immers problemen van vergelijkbare aard vastgesteld met regelingen die, net als de voorliggende, een verschil in behandeling doen ontstaan of verdiepen op fiscaal- en sociaalrechtelijk vlak. Wat betreft de beloning van een werknemer door middel van allerhande cheques en premies heeft de Raad van State er herhaaldelijk op gewezen dat enkel het opleggen van strikte voorwaarden inzake de toekenning, de uitreiking, het gebruik en de finaliteit daarvoor een verantwoording kan bieden.³² Ook voor een verschillende behandeling van werknemers die in het gewone arbeidsregime arbeid verrichtten en daarbij onder de gebruikelijke verplichtingen vielen op sociaal- en fiscaalrechtelijk vlak en werknemers die overuren verrichtten en voor die uren vrijgesteld werden

exerçant un flexi-job, pour lesquels aucune charge n'est payée à ce moment-là dans le cadre d'une activité principale³⁰ et pour lesquels l'exonération de l'impôt sur les revenus n'est soumise à aucune limitation³¹.

7. La section de législation souligne enfin que l'appréciation de l'avant-projet exposée ci-dessus doit s'inscrire dans un contexte plus large.

Dans des avis précédents ainsi que dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, des problèmes de nature comparable ont en effet été constatés en ce qui concerne des régimes qui, à l'instar de celui à l'examen, créent ou accentuent une différence de traitement sur le plan du droit fiscal et du droit social. S'agissant de la rémunération d'un travailleur au moyen de chèques et primes de toutes sortes, le Conseil d'État a relevé à plusieurs reprises que seule l'imposition de conditions strictes en matière d'octroi, de délivrance, d'utilisation et de la finalité peut justifier ce type de rémunération³². Le Conseil d'État a également insisté sur une justification adéquate en ce qui concerne la différence de traitement entre les travailleurs qui effectuaient un travail dans le régime de travail ordinaire et étaient soumis dans ce cadre aux obligations usuelles en

³⁰ Naar luid van artikel 4, § 3, van de wet van 16 november 2015 geldt de voorwaarde van vier vijfde tewerkstelling niet voor de werknemer die op het relevante ogenblik gepensioneerd is. Artikel 3, 7°, van die wet definieert een gepensioneerde voor de toepassing van de regeling als "de persoon die een pensioen geniet, als bedoeld in artikel 68, § 1, eerste lid, a), van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, met uitzondering van de overgangsuitkering".

³¹ In dat verband merkte de Raad van State reeds op dat "het gegeven dat gepensioneerden wensen te werken en dat dit maatschappelijk wordt gewaardeerd, niet noodzakelijkerwijs [impliceert] dat dit gebeurt in het kader van een fiscaal en sociaalrechtelijk gunstig stelsel" en dat "het gegeven dat de gepensioneerde geen bijkomende rechten opbouwt, niet volstaat om het voormelde verschil in behandeling te verantwoorden, vermits er nog andere categorieën van personen zijn wier sociale en fiscale bijdragen niet noodzakelijkerwijs tot bijkomende rechten aanleiding geven" (adv.RvS 77.679/16, opmerking 3.5).

³² Zie adv.RvS 61.016/1 en 61.017/1 van 21 maart 2017 over een wetsvoorstel 'betreffende de vervanging van de ecocheques door een nettovergoeding' (*Parl. St. Kamer 2016-17*, nr. 54-2287/1) en amendementen (*Parl. St. Kamer 2016-17*, nr. 54-2287/2), opmerkingen 3.4-3.5 (*Parl. St. Kamer 2016-17*, nr. 54-2287/4); adv.RvS 69.627/1 van 24 juni 2021 over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 21 juli 2021 'tot wijziging van artikel 19quinquies 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', opmerkingen 7.2-7.3; adv.RvS 73.147/1 van 10 maart 2023 over een ontwerp dat heeft geleid tot de koninklijke besluiten van 23 april 2023 'betreffende de koopkrachtpremie' en van 24 mei 2023 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 oktober 2010 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden en erkenningsprocedure voor uitgevers van maaltijd-, eco- of consumptiecheques in een elektronische vorm, tot uitvoering van de artikelen 183 tot 185 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen', opmerkingen 7.2-7.3.

³⁰ Aux termes de l'article 4, § 3, de la loi du 16 novembre 2015, la condition d'un emploi à quatre cinquièmes n'est pas d'application lorsque le travailleur est un pensionné au moment pertinent. L'article 3, 7°, de cette loi définit, pour l'application du régime, le pensionné comme "la personne qui bénéficie d'une pension telle que définie à l'article 68, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, a), de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, à l'exclusion de l'allocation de transition".

³¹ À cet égard, le Conseil d'État a déjà observé que "le fait que des personnes pensionnées souhaitent travailler et que ce souhait soit apprécié par la société n'implique pas nécessairement que cela se fasse dans le cadre d'un régime favorable sur le plan du droit fiscal et de la sécurité sociale" et que "la circonstance que la personne pensionnée ne se constitue pas de droits supplémentaires ne suffit pas à justifier la différence de traitement précitée, dès lors qu'il existe encore d'autres catégories de personnes dont les cotisations sociales et fiscales ne donnent pas nécessairement lieu à des droits supplémentaires" (avis C.E. 77.679/16, observation 3.5).

³² Voir les avis C.E. 61.016/1 et 61.017/1 du 21 mars 2017 sur une proposition de loi 'relative au remplacement des écochèques par une indemnité nette' (*Doc. parl., Chambre, 2016-17*, n° 54-2287/1) et les amendements (*Doc. parl., Chambre, 2016-17*, n° 54-2287/2), observations 3.4-3.5 (*Doc. parl., Chambre, 2016-17*, n° 54-2287/4); l'avis C.E. 69.627/1 du 24 juin 2021 sur un projet devenu l'arrêté royal du 21 juillet 2021 'modifiant l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs', observations 7.2-7.3; l'avis C.E. 73.147/1 du 10 mars 2023 sur un projet devenu les arrêtés royaux des 23 avril 2023 'concernant la prime pouvoir d'achat' et 24 mai 2023 'modifiant l'arrêté royal du 12 octobre 2010 fixant les conditions d'agrément et la procédure d'agrément pour les éditeurs des titres-repas, écochèques et chèques consommations sous forme électronique, exécutant les articles 183 à 185 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses', observations 7.2-7.3.

van die bijdragen, drong de Raad van State aan op een passende verantwoording.³³

Het verenigingswerk wordt eveneens in herinnering gebracht. Volgens deze regeling konden verenigingswerkers een voordelig sociaal- en fiscaalrechtelijk regime genieten voor activiteiten die zij verrichtten tegen een beperkte vergoeding in de non-profitsector. Het Grondwettelijk Hof oordeelde, in navolging van de afdeling Wetgeving van de Raad van State,³⁴ dat een redelijke verantwoording ontbrak voor het verschil in behandeling tussen een verenigingswerker en een deeltijdse werknemer die dezelfde activiteit uitoefende. Zelfs als kon worden aangenomen dat de vergoeding voor verenigingswerkers slechts bijkomstig was, bleek niet waarom een dergelijke vergoeding een gunstiger stelsel zou genieten dan een vergoeding die bedoeld was om in het levensonderhoud van de betrokkene te voorzien. Dat het ging om een beperkt aantal activiteiten die een bijzondere maatschappelijke meerwaarde boden, voor zover dat al was aangetoond, veranderde die conclusie niet. Ook het ontraden van zwartwerk kon er niet toe leiden dat vergoedingen volledig aan de sociale zekerheid en aan de belastingen werden onttrokken, terwijl de omkaderende voorwaarden niet van aard waren om uit te sluiten dat personen zouden overschakelen van een statuut dat onderworpen was aan de sociale en fiscale verplichtingen, naar een statuut dat de betrokkene vrijstelde van al die verplichtingen.³⁵

De invoering van een mobiliteitsvergoeding (die de werknemer ontving van zijn werkgever in ruil voor het inleveren van zijn bedrijfswagen) botste eerder op gelijkaardige problemen. De vergoeding genoot dezelfde regeling van fiscale en sociale vrijstelling als de bedrijfswagen. In navolging van de afdeling Wetgeving,³⁶ stelde het Grondwettelijk Hof vast dat het verschil in behandeling tussen werknemers die de mobiliteitsvergoeding niet genoten en wier loon in zijn geheel was onderworpen aan fiscale en sociale bijdragen, en de werknemers die een vrij te besteden financiële vergoeding ontvingen die fiscaal en sociaal bevoorrecht was, niet kon worden verantwoord, aangezien de mobiliteitsvergoeding geen naar de aard ervan doelgericht voordeel in natura betrof, maar een voordeel in geld, waarvan de aanwending niet noodzakelijk doelgericht was. Evenmin was gewaarborgd dat de begunstigde geen individueel voertuig meer zou gebruiken voor zijn woon-werkverplaatsingen.³⁷

8. Uit het voorgaande volgt dat de Raad van State ernstige twijfels heeft over de verenigbaarheid van de verdere

³³ Adv.RvS 77.425/16 van 4 maart 2025 over een wetsvoorstel 'tot wijziging van diverse bepalingen met het oog op de invoering van onbeperkte en belastingvrije vrijwillige overuren' (*Parl.St. Kamer* 2024-25, nr. 56-410/1), opmerking 4 (*Parl.St. Kamer* 2024-25, nr. 56-410/2).

³⁴ Adv.RvS 62.368/1/2/3/4 van 1 december 2017 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 18 juli 2018 'betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie', opmerking 3 (*Parl.St. Kamer* 2017-18, nr. 54-2839/1).

³⁵ GwH 23 april 2020, nr. 53/2020, B.6.9-6.10.

³⁶ Adv.RvS 62.233/1/3 van 14 november 2017 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 30 maart 2018 'betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding', opmerking 4 (*Parl.St. Kamer* 2017-18, nr. 54-2838/1).

³⁷ GwH 23 januari 2020, nr. 11/2020, B.11.

matière de droit social et fiscal, et les travailleurs qui effectuaient des heures supplémentaires et étaient exonérés de ces cotisations pour ces heures³³.

Le travail associatif est également rappelé. Selon ce dispositif, les travailleurs associatifs pouvaient bénéficier d'un régime avantageux du point de vue du droit social et fiscal pour des prestations effectuées contre une indemnité limitée dans le secteur non marchand. La Cour constitutionnelle a jugé, à l'instar de la section de législation du Conseil d'État³⁴, que la différence de traitement entre un travailleur associatif et un travailleur salarié qui exerçait la même activité à temps partiel était dépourvue de justification raisonnable. Même s'il pouvait être admis que l'indemnité allouée aux travailleurs associatifs n'était que secondaire, il n'apparaissait pas pourquoi une telle indemnité bénéficierait d'un régime plus favorable qu'une indemnité censée permettre à l'intéressé de pourvoir à ses besoins. Le fait qu'il s'agissait d'un nombre limité d'activités offrant une plus-value sociale particulière, pour autant que cela avait déjà été démontré, ne changeait rien à cette conclusion. Le fait de décourager le travail au noir ne pouvait pas non plus aboutir à ce que les indemnités perçues échappent totalement à la sécurité sociale et à l'impôt, alors que les conditions qui encadrent le régime n'étaient pas de nature à exclure que des personnes passent d'un statut qui était soumis aux obligations sociales et fiscales, à un statut qui exonérerait l'intéressé de toutes ces obligations³⁵.

L'instauration d'une allocation de mobilité (que le travailleur a reçu de son employeur contre la restitution de sa voiture de société) s'était heurtée précédemment à des problèmes similaires. L'allocation bénéficiait du même régime d'exonération fiscale et sociale que celui de la voiture de société. À l'instar de la section de législation³⁶, la Cour constitutionnelle a constaté que la différence de traitement entre les travailleurs qui ne bénéficiaient pas de l'allocation de mobilité et dont le salaire était intégralement soumis aux contributions fiscales et sociales, et les travailleurs qui touchaient une allocation dont ils pouvaient disposer librement et qui était privilégiée sur le plan fiscal et social ne pouvait être justifiée, dès lors que l'allocation de mobilité ne concernait pas un avantage en nature, qui de par sa nature était ciblé, mais un avantage pécuniaire, dont l'utilisation n'était pas nécessairement ciblée. Il n'était pas non plus garanti que le bénéficiaire n'utiliserait plus de véhicule individuel pour ses déplacements domicile-travail³⁷.

8. Il résulte de ce qui précède que le Conseil d'État a de sérieux doutes quant à la compatibilité de l'extension

³³ Avis C.E. 77.425/16 du 4 mars 2025 sur une proposition de loi 'modifiant diverses dispositions en vue de déplaçonner et de défiscaliser les heures supplémentaires volontaires' (*Doc. parl., Chambre*, 2024-25, n° 56-410/1), observation 4 (*Doc. parl., Chambre*, 2024-25, n° 56-410/2).

³⁴ Avis C.E. 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', observation 3 (*Doc. parl., Chambre*, 2017-18, n° 542839/1).

³⁵ C.C., 23 avril 2020, n° 53/2020, B.6.9-6.10.

³⁶ Avis C.E. 62.233/1/3 du 14 novembre 2017 sur un avant-projet devenu la loi du 30 mars 2018 'concernant l'instauration d'une allocation de mobilité', observation 4 (*Doc. parl., Chambre*, 2017-18, n° 54-2838/1).

³⁷ C.C., 23 janvier 2020, n° 11/2020, B.11.

uitbreiding van het toepassingsgebied van de regeling van de flexi-jobs met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie.

Het is slechts onder dat voorbehoud dat de rest van het voorontwerp verder wordt onderzocht.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

9. Het gewijzigde artikel 1^{ter} van de wet van 27 juni 1969 'tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' zou als volgt luiden:

“Deze wet is eveneens van toepassing op de flexi-jobwerknemers en de werkgevers die ressorteren onder artikel 2 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en die door een flexi-jobarbeidsovereenkomst verbonden zijn.”

Aangezien het niet mogelijk is om te “ressorteren”³⁸ onder een artikel, dient deze bepaling te worden geherformuleerd. Er kan bijvoorbeeld gewoon verwezen worden naar de werknemers en de werkgevers “bedoeld in” artikel 2 van de wet van 16 november 2015.

Artikel 3

10. De wetsgeschiedenis van de te wijzigen bepaling moet worden verbeterd. Artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, WIB 92 werd het laatst gewijzigd door de wet van 18 december 2025.

Artikel 4

11. Artikel 38, § 5/1, WIB 92 bepaalt thans dat de Koning de in paragraaf 1, eerste lid, 29°, bedoelde vrijstelling van toepassing kan maken op de bezoldigingen voor prestaties door werknemers die bij toepassing van artikel 2, §§ 1, zesde tot achtste lid, en 2, van de wet van 16 november 2015 onder het toepassingsgebied van de regeling van de flexi-jobs worden gebracht. Een dergelijk besluit is door de wetgever binnen twaalf maanden na bekendmaking te bekrachtigen, zo niet wordt het geacht geen uitwerking te hebben gehad. Volgens de memorie van toelichting kan deze bepaling worden opgeheven aangezien alle werknemers en werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 voortaan onder het toepassingsgebied van de regeling van de flexi-jobs vallen, behoudens gehele of gedeeltelijke uitsluiting. De bezoldigingen voor dergelijke prestaties zijn vrijgesteld op basis van artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, WIB 1992.

In haar advies bij het voorontwerp dat heeft geleid tot de programmawet van 22 december 2023 heeft de afdeling Wetgeving niettemin opgemerkt dat, door de Koning de

³⁸ Van Dale definieert “ressorteren” als “behoren onder een gezags- of rechtsgebied, tot een ambtsgebied, tot een bep. werkkring”.

supplémentaire du champ d'application du régime des flexi-jobs avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination.

Ce n'est que sous cette réserve que l'examen du reste de l'avant-projet est poursuivi.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

9. L'article 1^{er}ter modifié de la loi du 27 juin 1969 'révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs' s'énoncerait comme suit:

“La présente loi est également applicable aux travailleurs exerçant un flexi-job et aux employeurs qui ressortissent de (lire: à) l'article 2 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale et qui sont liés par un contrat de travail flexi-job”.

Dès lors qu'il n'est pas possible de “ressortir”³⁸ à un article, cette disposition doit être reformulée. Il peut par exemple simplement être fait référence aux travailleurs et aux employeurs “visés à” l'article 2 de la loi du 16 novembre 2015.

Article 3

10. L'historique de la disposition à modifier doit être corrigé. L'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, du CIR 92, a été modifié en dernier lieu par la loi du 18 décembre 2025.

Article 4

11. L'article 38, § 5/1, du CIR 92 dispose actuellement que le Roi peut rendre l'exonération visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, applicable aux rémunérations des prestations fournies par les travailleurs qui sont placés, par application de l'article 2, §§ 1^{er}, alinéas 6 à 8, et 2, de la loi du 16 novembre 2015, dans le champ d'application du régime flexi-job. Un tel arrêté doit être confirmé par le législateur dans les douze mois de la publication, à défaut de quoi il est censé ne pas avoir produit ses effets. Selon l'exposé des motifs, cette disposition peut être abrogée étant donné que tous les travailleurs et employeurs qui sont soumis à la loi du 27 juin 1969 relèvent désormais du champ d'application du régime des flexi-jobs, sauf en cas d'exclusion totale ou partielle. Les rémunérations de telles prestations sont exonérées sur la base de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, du CIR 1992.

Dans son avis sur l'avant-projet devenu la loi-programme du 22 décembre 2023, la section de législation a néanmoins observé qu'en attribuant au Roi le pouvoir d'étendre *ou de*

³⁸ Le Grand Robert définit “ressortir” comme “être du ressort, de la compétence d'une juridiction”.

bevoegdheid te geven om het toepassingsgebied van de regeling uit te breiden *of te beperken*, bij de uitoefening van die bevoegdheid, ook de draagwijdte van de in artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, WIB 92 geregelde vrijstelling wordt gewijzigd. Een dergelijke werkwijze werd niet verenigbaar geacht met het legaliteitsbeginsel inzake belastingen, in het bijzonder ermee rekening houdend dat er geen sprake was van een nadere precisering van de draagwijdte van de vrijstelling door de Koning op basis van duidelijke, door de wetgever aangereikte criteria.³⁹

Die opmerking blijft, *mutatis mutandis*, relevant voor het voorliggende voorontwerp, in de mate dat in de mogelijkheid wordt voorzien om bij koninklijk besluit sectoren geheel of gedeeltelijk *uit te sluiten* van het toepassingsgebied van de regeling. Veeleer dan artikel 38, § 5/1, WIB 92 op te heffen, zullen de stellers het dus moeten aanpassen aan de draagwijdte van het gewijzigde artikel 2 van de wet van 16 november 2015 (zie ook opmerking 14).

Artikel 5

12. De wetsgeschiedenis van de te wijzigen bepaling moet worden verbeterd. Artikel 2 van de wet van 16 november 2015 werd het laatst gewijzigd door de wet 14 januari 2026.

13. In de mate dat artikel 1^{er} van de wet van 27 juni 1969 bepaalt dat werknemers en werkgevers die door een arbeids-overeenkomst voor flexi-arbeid verbonden zijn, onderworpen zijn aan die wet, is het circulair om in het ontworpen artikel 2, § 1, van de wet van 16 november 2015, ter afbakening van het toepassingsgebied van die wet, te verwijzen naar de werknemers en werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 in haar geheel. Er kan wel specifieker worden verwezen naar de werknemers en werkgevers bedoeld in artikel 1 van de wet van 27 juni 1969.

14.1. Het ontworpen artikel 2, §§ 2 tot 4, van de wet van 16 november 2015 voorziet in de mogelijkheid om bij koninklijk besluit bepaalde sectoren uit te sluiten van het toepassingsgebied van de regeling (en ze opnieuw toe te laten). De bevoegdheid van de Koning wordt niet beperkt door inhoudelijke criteria, maar enkel door procedurele vereisten. Hij kan immers pas optreden “op unanieme vraag van het bevoegde paritair comité of subcomité en op voorwaarde dat de sociale partners hierover een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten”. Wat de publieke sector betreft, gebeurt dat “op vraag van de bevoegde ministers van de federale of gefedereerde entiteiten” of van de “bevoegde bestuursmacht” na het vervullen van de toepasselijke sociale overlegverplichting.

14.2.1. De thans bestaande, vergelijkbare regeling in artikel 2 van de wet van 16 november 2015 heeft de Raad van State het volgende doen besluiten:

“Wanneer de wetgever een machtiging verleent, dient inderdaad te worden aangenomen – behoudens aanwijzingen

³⁹ Adv.RvS 74.803/1-2-3-4, algemene opmerking bij titel 2, hoofdstuk 3, afdeling 1.

limiter le champ d'application du régime, la portée de l'exonération prévue à l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, du CIR 92, est également modifiée lors de l'exercice de ce pouvoir. Pareil procédé a été jugé non compatible avec le principe de légalité en matière fiscale, compte tenu du fait en particulier qu'il n'était pas question de préciser plus avant la portée de l'exonération par le Roi sur la base de critères clairs, fixés par le législateur³⁹.

Cette observation reste, *mutatis mutandis*, pertinente pour l'avant-projet à l'examen, dans la mesure où il prévoit la possibilité d'*exclure* totalement ou partiellement, par arrêté royal, des secteurs du champ d'application du régime. Plutôt que d'abroger l'article 38, § 5/1, du CIR 92, les auteurs devront donc l'adapter à la portée de l'article 2 modifié de la loi du 16 novembre 2015 (voir aussi l'observation 14).

Article 5

12. L'historique de la disposition à modifier doit être corrigé. L'article 2 de la loi du 16 novembre 2015 a été modifié en dernier lieu par la loi du 14 janvier 2026.

13. Dans la mesure où l'article 1^{er} de la loi du 27 juin 1969 dispose que les travailleurs et les employeurs qui sont liés par un contrat de travail flexi-job, sont soumis à cette loi, le fait que l'article 2, § 1^{er}, en projet, de la loi du 16 novembre 2015, en vue de délimiter le champ d'application de cette loi, renvoie aux travailleurs et aux employeurs soumis à la loi du 27 juin 1969 dans son ensemble est un raisonnement circulaire. On peut toutefois faire référence plus spécifiquement aux travailleurs et aux employeurs visés à l'article 1^{er} de la loi du 27 juin 1969.

14.1. L'article 2, §§ 2 à 4, en projet, de la loi du 16 novembre 2015 prévoit la possibilité d'exclure, par arrêté royal, certains secteurs du champ d'application du régime (et de les autoriser à nouveau). La compétence du Roi n'est pas limitée par des critères de fond, mais seulement par des exigences de procédure. En effet, il ne peut intervenir qu'“à la demande unanime de la commission ou sous-commission paritaire compétente et à condition que les partenaires sociaux aient conclu une convention collective de travail à ce sujet”. En ce qui concerne le secteur public, cette intervention a lieu “à la demande des ministres compétents de l'entité fédérale ou des entités fédérées”, ou de l'“autorité administrative compétente” après l'accomplissement de l'obligation de concertation sociale applicable.

14.2.1. Le régime comparable existant actuellement, inscrit à l'article 2 de la loi du 16 novembre 2015, a amené le Conseil d'État à la conclusion suivante:

“Lorsque le législateur délègue, il faut en effet supposer, sauf indications contraires, qu'il entend exclusivement

³⁹ Avis C.E. 74.803/1-2-3-4, observation générale à propos du titre 2, chapitre 3, section 1^{re}.

in de tegenovergestelde zin – dat hij de gemachtigde enkel de bevoegdheid verleent om die machtiging aan te wenden in overeenstemming met de Grondwet⁴⁰ en dus met het gelijkheidsbeginsel. De Koning zal er bij het aanwenden van de hem verleende machtiging derhalve moeten over waken dat hij het gelijkheidsbeginsel respecteert. Het feit dat de sociale partners in een bepaalde sector overeenstemming hebben bereikt over het uitbreiden of beperken van het toepassingsgebied is op zichzelf evenwel onvoldoende opdat het gelijkheidsbeginsel wordt geëerbiedigd.

Daargelaten de vaststelling dat een dergelijke ruime bevoegdheidstoe wijzing zonder opgave van richtinggevend criteria in het concrete geval van de flexi-jobs reeds op gespannen voet staat met het fiscale legaliteitsbeginsel (zie de algemene opmerking bij titel 2, hoofdstuk 3, afdeling 1, van het voorontwerp), verdient het hoe dan ook aanbeveling om, ter wille van de rechtszekerheid en de transparantie van de regelgeving, in de ontworpen bepaling meer precies aan te geven op grond van welke criteria de Koning, en dus ook de sociale partners, kunnen overgaan tot een wijziging van het toepassingsgebied. Aldus worden in de wet ook zelf de elementen verankerd die er voor zullen zorgen dat in de uitvoeringsregeling de toepassing van het gelijkheidsbeginsel wordt gewaarborgd.

Eenzelfde bedenking geldt overigens ook ten aanzien van het bij artikel 204, h), ontworpen artikel 2, § 2, van de wet van 16 november 2015, in de mate dat de Koning zonder inhoudelijke criteria het toepassingsgebied ten aanzien van de door een gefedereerde entiteit voorgestelde sector geheel of gedeeltelijk kan uitbreiden of terug beperken.⁴¹

In het licht van de asymmetrie die deze procedure mogelijk met zich meebrengt bij de uitsluiting of toelating van werkgevers en werknemers die onder de bevoegdheid vallen van de deelstaten, voegde de afdeling Wetgeving daar nog aan toe, samengevat, dat het louter gegeven dat een deelstaat heeft verzocht om de tewerkstelling via flexi-jobs mogelijk te maken in een bepaalde sector of voor een bepaalde activiteit op zichzelf geen afdoende verantwoording biedt om die regeling enkel tot (het grondgebied van) die deelstaat uit te breiden.⁴²

Hierover bevestigd, antwoordde de gemachtigde dat er andermaal geen inhoudelijke criteria worden vooropgesteld. Het is niet duidelijk op grond waarvan de sociale partners (dan wel de bevoegde ministers of de “bevoegde bestuursmacht”) kunnen oordelen of het pertinent is om een bepaalde sector alsnog uit te sluiten.

De voorgaande opmerkingen gelden bijgevolg onverkort.

⁴⁰ Voetnoot 104 van het aangehaalde advies: Zie o.m. GwH 20 oktober 2016, nr. 137/2016, B.8.2.

⁴¹ Adv.RvS 74.803/1-2-3-4, opmerking 1.2.2 bij artikel 204.

⁴² *Ibid.*, opmerking 1.2.3 bij artikel 204. De Raad van State herinnerde er eveneens aan dat ook al wezen de bewoordingen “in overweging genomen” op een zekere beoordelingsvrijheid, de betrokken bepaling toch niet zo mocht worden geïnterpreteerd dat de Koning verplicht is om op de vraag van de deelstaat in te gaan en automatisch over te gaan tot een asymmetrische regeling (*ibid.*, opmerking 2.6 bij artikel 204).

habiliter le délégué à faire de son pouvoir un usage conforme à la Constitution⁴⁰ et partant au principe d'égalité. Lorsqu'il fera usage de l'habilitation qui lui est conférée, le Roi devra donc veiller à respecter le principe d'égalité. Le fait que les partenaires sociaux d'un secteur déterminé sont parvenus à se mettre d'accord sur l'extension ou la restriction du champ d'application n'est en soi toutefois pas suffisant pour que soit respecté le principe d'égalité.

Abstraction faite de la constatation qu'une telle attribution de compétence étendue, sans mention de critères indicatifs pour le cas concret des flexi-jobs, se heurte déjà au principe de légalité fiscale (voir l'observation générale relative au titre 2, chapitre 3, section 1^{re}, de l'avant-projet), il est de toute façon recommandé de préciser dans la disposition en projet, dans un souci de sécurité juridique et de transparence de la réglementation, les critères sur la base desquels le Roi, et donc aussi les partenaires sociaux, peuvent modifier le champ d'application. Ainsi, la loi elle-même consacre également les éléments qui garantiront l'application du principe d'égalité dans les règles d'exécution.

La même considération vaut d'ailleurs aussi pour l'article 2, § 2, de la loi du 16 novembre 2015, en projet dans l'article 204, h), dans la mesure où le Roi peut, sans critères de fond, étendre ou restreindre à nouveau le champ d'application en tout ou en partie pour le secteur proposé par une entité fédérée⁴¹.

À la lumière de l'asymétrie que cette procédure peut éventuellement entraîner en cas d'exclusion ou d'autorisation d'employeurs et de travailleurs relevant de la compétence des entités fédérées, la section de législation a encore ajouté, en résumé, que le simple fait qu'une entité fédérée a demandé de permettre l'emploi via flexi-jobs dans un secteur déterminé ou pour une activité déterminée ne constitue pas en soi une justification suffisante pour étendre ce régime à cette seule entité fédérée (ou à son seul territoire)⁴².

Interrogé à ce sujet, le délégué a répondu qu'une nouvelle fois, aucun critère de fond n'est envisagé. On n'aperçoit pas clairement sur quelle base les partenaires sociaux (ou les ministres compétents ou l'"autorité administrative compétente") peuvent apprécier s'il est pertinent d'encore exclure un secteur déterminé.

Les observations qui précèdent s'appliquent par conséquent sans restriction.

⁴⁰ Note de bas de page 104 de l'avis cité: Voir notamment C.C., 20 octobre 2016, n° 137/2016, B.8.2.

⁴¹ Avis C.E. 74.803/1-2-3-4, observation 1.2.2 relative à l'article 204.

⁴² *Ibid.*, observation 1.2.3 relative à l'article 204. Le Conseil d'État a rappelé également que, même si les termes “prise en considération” indiquent une certaine liberté d'appréciation, il ne fallait toutefois pas interpréter la disposition concernée en ce sens que le Roi est tenu de donner suite à la demande de l'entité fédérée et d'appliquer automatiquement un régime asymétrique (*ibid.*, observation 2.6 relative à l'article 204).

14.2.2. Bij dezelfde gelegenheid heeft de afdeling Wetgeving erop gewezen dat wanneer de Koning slechts kan optreden “op unanieme vraag” van het bevoegde paritair (sub)comité en op voorwaarde dat de sociale partners daarover een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten, zulks betekent dat de bevoegdheidsuitoefening door de Koning afhankelijk wordt gemaakt van het initiatief van de sociale partners. Een dergelijke werkwijze staat op gespannen voet met artikel 108 van Grondwet. Het afhankelijk maken van de bevoegdheidsuitoefening door de Koning van die voorwaarden dreigt bovendien het waarborgen van de inachtneming van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel in de weg te staan.⁴³

Ook deze opmerking heeft niet aan relevantie verloren, temeer daar het optreden van de Koning in bepaalde hypothesen, zoals hierna verder wordt besproken, nu ook afhankelijk wordt gemaakt van het initiatief van andere overheden.

15.1. Het ontworpen artikel 2, § 3, van de wet van 16 november 2015 voorziet in de mogelijkheid om werknemers en werkgevers “die opgenomen zijn in artikel 1, § 1, en § 3, 1°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige overheidsbedrijven” geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van (of opnieuw toe te laten tot) de regeling van de flexi-jobs. Daarover moet voorafgaandelijk worden overlegd “in het overlegcomité, dat opgericht werd in uitvoering van Titel IV van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of, voor het geval van de autonome overheidsbedrijven en HR Rail, in uitvoering van artikel 31 van de voornoemde wet van 21 maart 1991”.

Een dergelijke wijziging van het toepassingsgebied lijkt echter een in artikel 2, § 1, eerste lid, 1°, van de wet van 19 december 1974 ‘tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’ bedoelde grondregeling te betreffen, zodat daarover, overeenkomstig artikel 2, § 2, van dezelfde wet onderhandeld en niet louter overlegd moet worden met de representatieve vakorganisaties. Bijgevolg dient er verwezen te worden naar de onderhandelingscomités, bedoeld in titel III van het koninklijk besluit van 28 september 1984 ‘tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’. Wat de autonome overheidsbedrijven betreft, vinden de onderhandelingen plaats in de paritaire comités bedoeld in artikel 30 van de wet van 21 maart 1991 ‘betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven’. Voor de Belgische Spoorwegen onderhandelt men in de Nationale Paritaire Commissie bedoeld in artikel 115 van de wet van 23 juli 1926 ‘betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen’.

De nodige wijzigingen moeten in de tekst worden aangebracht.

⁴³ *Ibid.*, opmerking 2.5 bij artikel 204.

14.2.2. Par la même occasion, la section de législation a relevé que lorsque le Roi ne peut intervenir qu’“à la demande unanime” de la (sous-)commission paritaire compétente et à condition que les partenaires sociaux aient conclu une convention collective de travail à ce sujet, cela signifie que l’exercice des compétences par le Roi est subordonné à l’initiative des partenaires sociaux. Un tel procédé est contraire à l’article 108 de la Constitution. En outre, subordonner l’exercice des compétences par le Roi à ces conditions risque de constituer une entrave à la garantie du respect du principe constitutionnel d’égalité⁴³.

Cette observation n’a pas non plus perdu de sa pertinence, d’autant plus que l’intervention du Roi, dans certaines hypothèses, qui seront abordées plus en détail ci-après, est à présent également subordonnée à l’initiative d’autres autorités.

15.1. L’article 2, § 3, en projet, de la loi du 16 novembre 2015 prévoit la possibilité d’exclure en tout ou en partie les travailleurs et les employeurs “qui sont énumérés à l’article 1^{er}, § 1^{er} et § 3, 1°, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ou à la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques” du régime des flexi-jobs (ou de les autoriser à nouveau). Une concertation “au sein du comité de concertation, qui a été institué en application du titre IV de l’arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou, en ce qui concerne les entreprises publiques autonomes et HR Rail, en application de l’article 31 de la loi précitée du 21 mars 1991” doit être organisée au préalable à ce sujet.

Or, une telle modification du champ d’application semble concerner une réglementation de base visée à l’article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, de la loi du 19 décembre 1974 ‘organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités’, de sorte que, conformément à l’article 2, § 2, de la même loi, il convient d’entamer la négociation à ce sujet et pas seulement la concertation avec les organisations syndicales représentatives. Par conséquent, il convient de faire référence aux comités de négociation visés au titre III de l’arrêté royal du 28 septembre 1984 ‘portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités’. En ce qui concerne les entreprises publiques autonomes, les négociations ont lieu au sein des commissions paritaires visées à l’article 30 de la loi du 21 mars 1991 ‘portant réforme de certaines entreprises publiques économiques’. Pour les Chemins de fer belges, les négociations sont organisées au sein de la Commission paritaire nationale visée à l’article 115 de la loi du 23 juillet 1926 ‘relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges’.

On apportera les modifications nécessaires dans le texte.

⁴³ *Ibid.*, observation 2.5 relative à l’article 204.

15.2. Het ontworpen artikel 2, § 3, van de wet van 16 november 2015 bepaalt dat een vraag tot uitsluiting van (of hernieuwde toelating tot) de regeling van de flexi-jobs in voorkomend geval uitgaat van de bevoegde ministers van de deelstaten. Het komt de federale wetgever echter niet toe om zich in te laten met de bevoegdheidsverdeling binnen een deelstaat(regering), zodat de bepaling in die mate moet worden herzien.

16. De regeling van de flexi-jobs gaat uit van tewerkstelling bij arbeidsovereenkomst. De gemachtigde bevestigde dat de uitbreiding ervan tot de gehele publieke sector geen afbreuk doet aan de bijzondere voorwaarden die gelden om een beroep te kunnen doen op contractuele tewerkstelling binnen die sector.⁴⁴ De gemachtigde stelde voor om dat in de memorie van toelichting te verduidelijken, evenals de noodzaak om de rechtspositieregeling en de bestaande wetgeving inzake de toegang tot en uitoefening van de betreffende functies in acht te nemen, zoals bijvoorbeeld met betrekking tot onverenigbaarheden.

Het is niet zinvol om de regeling van de flexi-jobs principieel uit te breiden tot functies die zich sowieso slechts lenen tot statutaire tewerkstelling. Dat geldt alvast voor verschillende van de functies bedoeld in artikel 1, § 2, van de wet van 19 december 1974. Ter wille van de rechtszekerheid is het wenselijk dat de wetgever dergelijke functies zelf van het toepassingsgebied van de regeling uitsluit, in plaats van in het ontworpen artikel 2, §§ 3 en 4, van de wet van 16 november 2015 slechts in de mogelijkheid van een uitsluiting te voorzien.

17. Gevraagd wat wordt bedoeld met de “bevoegde bestuursmacht” van wie naar luid van het ontworpen artikel 2, § 4, van de wet van 16 november 2015 een verzoek tot gehele of gedeeltelijke uitsluiting van (of hernieuwde toelating tot) de regeling uitgaat wanneer het werknemers en werkgevers betreft die opgenomen zijn in artikel 1, § 2, van de wet van 19 december 1974, antwoordde de gemachtigde:

“Met bevoegde bestuursmacht wordt bedoeld de politiek bevoegde bestuursmacht. De term ‘bestuursmacht’ is gekozen omdat het niet alleen om personeel gaat dat onder de uitvoerende macht valt, maar ook om personeel dat onder de wetgevende en rechterlijke macht valt.”

Dat neemt niet weg dat voldoende zeker moet vaststaan welke “bestuursmacht” bevoegd is om de vraag in kwestie te stellen. Minstens dient in de memorie van toelichting voor elk van de categorieën onder artikel 1, § 2, van de wet van 19 december 1974 aangegeven te worden om wie het gaat. Daarbij is overigens ook rekening te houden met opmerkingen 15.2 en 16.

18. Gevraagd of de uiterlijke datum van 30 september voor de indiening van de vraag tot uitsluiting of hernieuwde toelating in het ontworpen artikel 2, § 5, van de wet van 16 november 2015 een termijn van orde betreft, antwoordde de gemachtigde:

⁴⁴ Zie met name artikel 4 § 1, van de wet van 22 juli 1993 ‘houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken’ en artikel 29, § 1, van de wet van 21 maart 1991.

15.2. L'article 2, § 3, en projet, de la loi du 16 novembre 2015 dispose qu'une demande d'exclusion du régime des flexi-jobs (ou de réadmission à celui-ci) émane le cas échéant des ministres compétents des entités fédérées. Il n'appartient toutefois pas au législateur fédéral de s'immiscer dans la répartition des compétences au sein (d'un gouvernement) d'une entité fédérée, de sorte que la disposition doit être revue dans cette mesure.

16. Le régime des flexi-jobs se fonde sur l'emploi dans le cadre d'un contrat de travail. Le délégué a confirmé que l'extension de ce régime à l'ensemble du secteur public ne porte pas atteinte aux conditions particulières applicables pour pouvoir recourir à l'emploi contractuel au sein de ce secteur⁴⁴. Le délégué a proposé de préciser ce point dans l'exposé des motifs, ainsi que la nécessité de prendre en considération le statut juridique et la législation existante en matière d'accès aux fonctions concernées et d'exercice de celles-ci, comme par exemple en ce qui concerne les incompatibilités.

Il n'est pas judicieux d'étendre en principe le régime des flexi-jobs à des fonctions qui ne se prêtent de toute façon qu'à un emploi statutaire. Cela s'applique d'ores et déjà à plusieurs des fonctions visées à l'article 1^{er}, § 2, de la loi du 19 décembre 1974. Dans un souci de sécurité juridique, il est souhaitable que le législateur exclue lui-même de telles fonctions du champ d'application du régime, plutôt que de ne prévoir que la possibilité d'une exclusion à l'article 2, §§ 3 et 4, en projet, de la loi du 16 novembre 2015.

17. À la question de savoir ce que l'on entend par “l'autorité administrative compétente” dont émane, aux termes de l'article 2, § 4, en projet, de la loi du 16 novembre 2015, une demande d'exclusion totale ou partielle du régime (ou de réadmission à celui-ci) lorsqu'il s'agit de travailleurs et d'employeurs visés à l'article 1^{er}, § 2, de la loi du 19 décembre 1974, le délégué a répondu ce qui suit:

“Met bevoegde bestuursmacht wordt bedoeld de politiek bevoegde bestuursmacht. De term ‘bestuursmacht’ is gekozen omdat het niet alleen om personeel gaat dat onder de uitvoerende macht valt, maar ook om personeel dat onder de wetgevende en rechterlijke macht valt”.

Il n'en demeure pas moins qu'il faut établir avec suffisamment de certitude quelle “autorité administrative” est compétente pour faire la demande en question. Il convient à tout le moins d'indiquer dans l'exposé des motifs de qui il s'agit pour chacune des catégories mentionnées à l'article 1^{er}, § 2, de la loi du 19 décembre 1974. À cet égard, il conviendra par ailleurs de tenir compte également des observations 15.2 et 16.

18. À la question de savoir si la date limite du 30 septembre pour l'introduction de la demande d'exclusion ou de réadmission, prévue à l'article 2, § 5, en projet, de la loi du 16 novembre 2015, est un délai d'ordre, le délégué a répondu:

⁴⁴ Voir notamment l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 22 juillet 1993 ‘portant certaines mesures en matière de fonction publique’ et l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 21 mars 1991.

“De resterende tijd is nodig om de procedure van de redactie tot de publicatie van het betreffende KB te kunnen doorlopen. Een lichte overschrijding van de termijn leidt dus niet automatisch tot uitsluiting. Indien de aanvraag nog kan worden verwerkt, doen we dit.”

19. Luidens het ontworpen artikel 2, § 6, van de wet van 16 november 2015 is het mogelijk om, voor de sectoren van de kinderopvang en de publieke en private gezondheid, te bepalen dat de uitsluiting van (of hernieuwde toelating tot) het toepassingsgebied van de regeling betrekking heeft op “een proportioneel deel van het totale arbeidsvolume bij een werkgever binnen de bedrijfstak”. Gevraagd naar de verantwoording voor de beperking van die mogelijkheid tot de genoemde sectoren, antwoordde de gemachtigde:

“Deze mogelijkheid is op heden al voorzien voor de sector van de kinderopvang en wordt door het wetsontwerp uitgebreid naar de volledige private en publieke gezondheidssector, met inbegrip van de kinderopvangsector. Deze mogelijkheid is ingevoegd in navolging van het advies van de NAR. De vraag hiertoe is ook enkel gesteld door de gezondheidssector.

In de gezondheidssector is het noodzakelijk dat er in piekmomenten een flexi-jobwerknemer ingezet kan worden. Anderzijds zorgt de beperking tot een proportioneel deel van het arbeidsvolume bij de werkgever ervoor dat de basiszorg verzekerd wordt door reguliere werknemers.”

In zoverre deze mogelijkheid bedoeld is als waarborg voor de kwaliteit van de verrichte activiteiten, rijst de vraag of die verantwoording ook niet opgaat voor andere sectoren. De stellers van het voorontwerp doen er dus goed aan een beter uitgewerkte verantwoording in de memorie van toelichting op te nemen, dan wel deze mogelijkheid niet te beperken tot de voormelde sectoren.

20. Het ontworpen artikel 2, § 8, 2°, van de wet van 16 november 2015 bepaalt dat een koninklijk besluit strekkende tot de uitsluiting van bedrijfstakken van (of hernieuwde toelating tot) de regeling in werking treedt op 1 januari “van het volgende kalenderjaar”. De gemachtigde verduidelijkte dat het gaat om het kalenderjaar volgend op de vraag daartoe. Het strekt tot aanbeveling om dat tot uiting te brengen in de tekst.

Artikel 6

21. In het ontworpen artikel 4, § 1, tweede lid, van de wet van 16 november 2015 (artikel 6, c), van het voorontwerp wordt verwezen naar een “reguliere voltijdse tewerkstelling”. De gemachtigde bevestigde dat daarmee wordt bedoeld dat een werknemer bij een of meer andere werkgevers al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan een voltijdse baan van een referentiepersoon van de sector waarin deze tewerkstelling wordt gepresteerd.⁴⁵

Ter wille van de rechtszekerheid word dat het best in de tekst verduidelijkt.

⁴⁵ Naar analogie met artikel 4, § 1, van de wet van 16 november 2015.

“De resterende tijd is nodig om de procedure van de redactie tot de publicatie van het betreffende KB te kunnen doorlopen. Een lichte overschrijding van de termijn leidt dus niet automatisch tot uitsluiting. Indien de aanvraag nog kan worden verwerkt, doen we dit”.

19. Selon l'article 2, § 6, en projet, de la loi du 16 novembre 2015, il est possible, pour les secteurs de l'accueil d'enfants et de la santé publique et privée, de préciser que l'exclusion du champ d'application du régime (ou l'autorisation d'y accéder à nouveau) concerne “une partie proportionnelle du volume total d'emploi d'un employeur de la branche d'activité”. Invité à justifier la limitation de cette possibilité aux secteurs précités, le délégué a répondu ce qui suit:

“Deze mogelijkheid is op heden al voorzien voor de sector van de kinderopvang en wordt door het wetsontwerp uitgebreid naar de volledige private en publieke gezondheidssector, met inbegrip van de kinderopvangsector. Deze mogelijkheid is ingevoegd in navolging van het advies van de NAR. De vraag hiertoe is ook enkel gesteld door de gezondheidssector.

In de gezondheidssector is het noodzakelijk dat er in piekmomenten een flexi-jobwerknemer ingezet kan worden. Anderzijds zorgt de beperking tot een proportioneel deel van het arbeidsvolume bij de werkgever ervoor dat de basiszorg verzekerd wordt door reguliere werknemers”.

Dans la mesure où cette possibilité est destinée à garantir la qualité des activités exercées, la question se pose de savoir si cette justification ne s'applique pas également à d'autres secteurs. Les auteurs de l'avant-projet seraient donc bien avisés d'intégrer une justification mieux circonstanciée dans l'exposé des motifs, ou de ne pas limiter cette possibilité aux secteurs précités.

20. L'article 2, § 8, 2°, en projet, de la loi du 16 novembre 2015 dispose qu'un arrêté royal visant à exclure des branches d'activité du régime (ou à les y réadmettre) entre en vigueur le 1^{er} janvier “de l'année civile suivante”. Le délégué a précisé qu'il s'agit de l'année civile suivant la demande à cet effet. Il est recommandé de l'exprimer explicitement dans le texte.

Article 6

21. L'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, de la loi du 16 novembre 2015 (article 6, c), de l'avant-projet) fait référence à un “emploi régulier à temps plein”. Le délégué a confirmé que l'on vise par là un travailleur qui a déjà chez un ou plusieurs autres employeurs une occupation qui est au minimum égale à un emploi à temps plein d'une personne de référence du secteur dans lequel les prestations sont exécutées⁴⁵.

Dans un souci de sécurité juridique, mieux vaudrait le préciser dans le texte.

⁴⁵ Par analogie avec l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 16 novembre 2015.

Artikel 7

22. Teneinde de toepasbaarheid te verzekeren van het indexeringsmechanisme dat is opgenomen in het ontworpen artikel 5, § 1, tweede lid, en het gewijzigde artikel 5, § 2, vierde lid, van de wet van 16 november 2015, dient te worden bepaald aan welk aanvangsindexcijfer dit mechanisme wordt gekoppeld.

Artikel 7/1

23. Het voorontwerp moet doorlopend worden genummerd. Het gebruik van ".../1", dient immers alleen voor artikelen die worden ingevoegd tussen bestaande artikelen.⁴⁶

24. Zoals hiervoor reeds werd vastgesteld (opmerking 4), kunnen de paritaire comités, met het oog op de evaluatie aan de minister die in het ontworpen artikel 12/2 van de wet van 16 november 2015 in het vooruitzicht wordt gesteld, gebruikmaken van "de nodige gegevens die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ter beschikking worden gesteld" en moeten de gegevens in voorkomend geval "voor verder onderzoek overgemaakt worden aan de bevoegde diensten". Indien daarbij persoonsgegevens worden verwerkt, is krachtens artikel 22 van de Grondwet het formeel legaliteitsbeginsel van toepassing.⁴⁷ Dat betekent dat de essentiële elementen van de verwerking in de wet zelf moeten worden vastgelegd.⁴⁸

Het staat aan de stellers van het voorontwerp om dat nader te onderzoeken en de tekst indien nodig aan te passen.

25. Aangezien op het ogenblik waarop dit advies wordt gegeven al duidelijk is dat de datum van 31 januari 2027 de datum van "één jaar na inwerkingtreding van deze wet"⁴⁹ zal voorafgaan, volstaat het om te bepalen dat de evaluatie "uiterlijk op 31 januari 2027" aan de minister bezorgd dient te worden, of moet in voorkomend geval die datum worden heroverwogen.

⁴⁶ *Beginnelsen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling 53, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvstconsetat.be).

⁴⁷ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof: zie inzonderheid GwH 18 maart 2010, nr. 29/2010, B.16.1; GwH 20 februari 2020, nr. 27/2020, B.17.

⁴⁸ Namelijk 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 (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 202021, nr. 55-1951/1, 119, opmerking 101. Zie ook GwH 10 maart 2022, nr. 33/2022, B.13.1; GwH 22 september 2022, nr. 110/2022, B.11.2; GwH 16 februari 2023, nr. 26/2023, B.74.1; GwH 17 mei 2023, nr. 75/2023, B.55.2.1).

⁴⁹ Vermits de ontworpen bepaling wordt ingevoegd in de wet van 16 november 2015, dient erin te worden verwezen naar de inwerkingtreding van de thans aan te nemen wet, en niet naar de inwerkingtreding van "deze wet".

Article 7

22. Afin d'assurer l'applicabilité du mécanisme d'indexation figurant à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, et à l'article 5, § 2, alinéa 4, modifié, de la loi du 16 novembre 2015, il convient de déterminer l'indice de départ auquel ce mécanisme sera lié.

Article 7/1

23. L'avant-projet doit être numéroté de manière continue. L'utilisation de ".../1" est en effet uniquement réservée aux articles insérés entre des articles existants⁴⁶.

24. Comme cela a déjà été établi ci-dessus (observation 4), les commissions paritaires, en vue de l'évaluation à transmettre au ministre envisagée à l'article 12/2, en projet, de la loi du 16 novembre 2015, peuvent utiliser "les données nécessaires mises à disposition (...) par l'Office national de sécurité sociale" et les données doivent, le cas échéant, être "transmis[es] aux services compétents pour enquête complémentaire". Si, dans ce cadre, des données à caractère personnel sont traitées, le principe de légalité formelle est applicable en vertu de l'article 22 de la Constitution⁴⁷. Cela signifie que les éléments essentiels du traitement doivent être fixés dans la loi elle-même⁴⁸.

Il revient aux auteurs de l'avant-projet d'examiner ce point plus avant et d'adapter le texte le cas échéant.

25. Dès lors qu'au moment où le présent avis est donné, il est déjà clair que la date du 31 janvier 2027 précédera la date d'"un an après l'entrée en vigueur de la présente loi"⁴⁹, il suffit de disposer que l'évaluation doit être transmise au ministre "au plus tard le 31 janvier 2027", ou il faudra, le cas échéant, reconsidérer cette date.

⁴⁶ *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandation 53, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

⁴⁷ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle: voir notamment C.C., 18 mars 2010, n° 29/2010, B.16.1; C.C., 20 février 2020, n° 27/2020, B.17.

⁴⁸ À savoir 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 (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, 202021, n° 55-1951/1, p. 119, observation 101. Voir également C.C., 10 mars 2022, n° 33/2022, B.13.1; C.C., 22 septembre 2022, n° 110/2022, B.11.2; C.C., 16 février 2023, n° 26/2023, B.74.1; C.C., 17 mai 2023, n° 75/2023, B.55.2.1).

⁴⁹ La disposition en projet étant insérée dans la loi du 16 novembre 2015, elle doit renvoyer à l'entrée en vigueur de la loi actuellement à adopter, et non à l'entrée en vigueur de "la présente loi".

Artikel 9

26. Wat de beoogde beperking van de toepassing van artikel 38 van de wet van 16 november 2015 tot hoofdstuk 2, afdeling 6, van dezelfde wet betreft, dient verwezen te worden naar wat in het kader van de vervulling van de vormvereisten werd opgemerkt inzake staatssteun.

De ontworpen wijzigingen dienen op dit punt aan een nieuw onderzoek te worden onderworpen.

Artikel 10

27. De Nederlandse tekst van het opschrift van hoofdstuk 5 van het voorontwerp, dat artikel 10 bevat, moet luiden "Opheffingsbepaling" in plaats van "Opheffende bepaling".

Artikel 12

28. In de Nederlandse tekst van artikel 12 van het voorontwerp moet tussen de woorden "de arbeidsmarktkrakte" en de woorden "de gezondheid van de werknemers" worden geschreven "en" in plaats van "et".

Artikel 13

29. Er wordt het best in de tekst van artikel 13 van het voorontwerp bepaald in welke mate de mogelijkheid om uitsluitingen of toelatingen van sectoren mogelijk te maken op kwartaalbasis leidt tot afwijkingen van de procedure waarin wordt voorzien in het ontworpen artikel 2 van de wet van 16 november 2015 (artikel 5 van het voorontwerp).

Artikel 14

30. De overgangsregeling in artikel 14 van het voorontwerp heeft wellicht niet de bedoeling om het mogelijk te maken dat de bestaande gedeeltelijke toelatingen alsnog gedeeltelijk worden uitgesloten van het toepassingsgebied van de regeling. Het strekt ter wille van de rechtszekerheid daarom tot aanbeveling om in punt 1° te bepalen dat de "gedeeltelijke toelatingen" kunnen worden gewijzigd in "gedeeltelijke uitsluitingen" van sectorale activiteiten die niet onder deze "gedeeltelijke toelatingen" vielen.

Artikel 15

31.1. Artikel 15 van het voorontwerp regelt de inwerking-treding van de aan te nemen wet. Volgens de gemachtigde moet daarin verwezen worden naar artikel 14 in plaats van naar artikel 13, dat dan in werking zou treden op de dag van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*. Het lijkt echter onnodig om artikel 14 voor de overige bepalingen van de aan te nemen wet in werking te laten treden. Het is immers slechts

Article 9

26. En ce qui concerne la limitation visée de l'application de l'article 38 de la loi du 16 novembre 2015 au chapitre 2, section 6, de la même loi, il convient de renvoyer aux observations formulées en matière d'aides d'État dans le cadre de l'accomplissement des formalités.

On réexaminera les modifications en projet sur ce point.

Article 10

27. Le texte néerlandais de l'intitulé du chapitre 5 de l'avant-projet, qui contient l'article 10, doit être "Opheffingsbepaling" au lieu de "Opheffende bepaling".

Article 12

28. Dans le texte néerlandais de l'article 12 de l'avant-projet, on écrira "en" au lieu de "et" entre les mots "de arbeidsmarktkrakte" et les mots "de gezondheid van de werknemers".

Article 13

29. Il serait préférable de préciser dans le texte de l'article 13 de l'avant-projet dans quelle mesure la possibilité de permettre des exclusions ou des autorisations de secteurs sur une base trimestrielle conduit à des dérogations à la procédure prévue à l'article 2, en projet, de la loi du 16 novembre 2015 (article 5 de l'avant-projet).

Article 14

30. Le régime transitoire inscrit à l'article 14 de l'avant-projet n'a sans doute pas pour but de permettre que les autorisations partielles existantes soient encore partiellement exclues du champ d'application du régime. C'est pourquoi, dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé de préciser au 1° que les "autorisations partielles" peuvent être modifiées en "exclusions partielles" d'activités sectorielles qui ne tombaient pas dans le champ d'application de ces "autorisations partielles".

Article 15

31.1. L'article 15 de l'avant-projet règle l'entrée en vigueur de la loi à adopter. Selon le délégué, cet article doit faire référence non pas à l'article 13, mais à l'article 14, qui entrerait alors en vigueur le jour de la publication au *Moniteur belge*. Il semble toutefois inutile de faire entrer en vigueur l'article 14 avant les autres dispositions de la loi à adopter. En effet, il n'a de sens de permettre l'adoption des arrêtés royaux, prévue

zinnig om het nemen van de koninklijk besluiten, waarin deze bepaling voorziet, mogelijk te maken op het moment dat de rechtsgrond voor de bestaande toelatingen of uitsluitingen wordt gewijzigd.

31.2. De laatste zin van artikel 15 van het voorontwerp regelt niet de inwerkingtreding van de aan te nemen wet, maar bevat een overgangsmaatregel betreffende de toepassing van de wijzigingen doorgevoerd bij hoofdstuk 3.

Deze bepaling dient dan ook opgenomen te worden in hoofdstuk 7. Daarbij moet er rekening mee gehouden worden dat erin verwezen moet worden naar de toe te passen regeling zelf, namelijk zoals opgenomen in het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, en niet naar de bepalingen van het voorontwerp waarbij die wordt gewijzigd. De overgangsbepaling zou als volgt geformuleerd kunnen worden:

“Bezoldigingen betaald of toegekend voor prestaties die vóór 1 april 2026 worden geleverd in uitvoering van een flexi-jobarbeidsovereenkomst, blijven onderworpen aan artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, en § 5/1, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, zoals van toepassing vóór 1 april 2026.”⁵⁰

De griffier,

Greet VERBERCKMOES

De voorzitter,

Wouter PAS

par cette disposition, qu’au moment où le fondement juridique des autorisations ou exclusions existantes est modifié.

31.2. La dernière phrase de l’article 15 de l’avant-projet ne règle pas l’entrée en vigueur de la loi à adopter, mais contient une mesure transitoire concernant l’application des modifications apportées par le chapitre 3.

Il convient dès lors d’intégrer cette disposition dans le chapitre 7. À cet égard, il faut tenir compte du fait qu’elle doit renvoyer au régime à appliquer lui-même, à savoir tel qu’il est inscrit dans le Code des impôts sur les revenus 1992, et non aux dispositions de l’avant-projet qui le modifient. La disposition transitoire pourrait être formulée comme suit:

“Les rémunérations payées ou attribuées pour des prestations qui sont fournies avant le 1^{er} avril 2026 en exécution d’un contrat de travail flexi-job restent soumises à l’article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, et § 5/1, du Code des impôts sur les revenus 1992, tel qu’applicable avant le 1^{er} avril 2026”⁵⁰.

Le greffier,

Greet VERBERCKMOES

Le président,

Wouter PAS

⁵⁰ Rekening houdend met het ogenblik waarop dit advies wordt gegeven, zullen de in de artikelen 14 en 15 opgenomen data niettemin moeten worden herzien.

⁵⁰ Compte tenu du moment où le présent avis est donné, les dates figurant aux articles 14 et 15 devront néanmoins être revues.

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk, de minister van Sociale Zaken en de minister van Financiën,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk, de minister van Sociale Zaken en de minister van Financiën, zijn ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1

Voorafgaande bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 2

In artikel 1^{ter} van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij de wet van 16 november 2015 en gewijzigd bij de wet van 25 december 2017, worden de woorden “die ressorteren onder een van de paritaire comités of onder het Waarborg- en Sociaal Fonds als bedoeld in artikel 2 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en” vervangen door de woorden “bedoeld in artikel 2 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken”.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre de l'Emploi, du ministre des Affaires sociales et du ministre des Finances,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de l'Emploi, le ministre des Affaires sociales et le ministre des Finances, sont chargés de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition préliminaire**Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 2

Dans l'article 1^{ter} de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, inséré par la loi du 16 novembre 2015 et modifié par la loi du 25 décembre 2017, les mots “qui ressortissent d'une des commissions paritaires ou du Fonds social et de garantie visés à l'article 2 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale et” sont remplacés par les mots “visés à l'article 2 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale”.

HOOFDSTUK 3

**Wijzigingen van het Wetboek
van de inkomstenbelastingen 1992**

Art. 3

In artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 18 december 2025, worden de woorden “eerste tot vijfde lid,” opgeheven.

Art. 4

Artikel 38, § 5/1, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de programmawet van 22 december 2023, wordt vervangen als volgt:

“De in paragraaf 1, eerste lid, 29°, bedoelde vrijstelling is niet van toepassing op de bezoldigingen voor prestaties door werknemers die bij toepassing van artikel 2, §§ 2 tot 8, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken uitgesloten zijn van de in hoofdstuk 2 van diezelfde wet bedoelde flexi-jobregeling en niet opnieuw toegelaten zijn.”

HOOFDSTUK 4

**Wijzigingen van de wet van 16 november 2015
houdende diverse bepalingen
inzake sociale zaken**

Art. 5

Artikel 2 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, vervangen door de wet van 25 december 2017 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 14 januari 2026, wordt vervangen als volgt:

“Art. 2. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op werknemers en werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, met uitzondering van artikel 1^{ter}, behoudens gehele of gedeeltelijke uitsluiting zoals bepaald in dit artikel.

§ 2. Voor wat de in paragraaf 1 bedoelde werknemers en werkgevers betreft die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de sociale partners overeenkomen om flexi-job tewerkstelling geheel of gedeeltelijk uit te sluiten of geheel of gedeeltelijk opnieuw toe te laten.

CHAPITRE 3

**Modifications du Code
des impôts sur les revenus 1992**

Art. 3

Dans l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 18 décembre 2025, les mots “alinéas 1^{er} à 5,” sont abrogés.

Art. 4

L'article 38, § 5/1, du même Code, inséré par la loi programme du 22 décembre 2023, est remplacé par ce qui suit:

“L'exonération visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, ne s'applique pas aux rémunérations des prestations fournies par les travailleurs qui, par application de l'article 2, §§ 2 à 8, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, sont exclus du régime flexi-job visé au chapitre 2 de la même loi et n'ont pas été autorisé à nouveau.”

CHAPITRE 4

**Modifications de la loi du 16 novembre 2015
portant des dispositions diverses
en matière sociale**

Art. 5

L'article 2 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, remplacé par la loi du 25 décembre 2017 et modifié en dernier lieu par la loi du 14 janvier 2026, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 2. § 1^{er}. Le présent chapitre s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui sont soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, à l'exception de l'article 1^{ter}, sauf en cas d'exclusion totale ou partielle tel que défini dans le présent article.

§ 2. En ce qui concerne les travailleurs et les employeurs visés au paragraphe 1^{er} qui ressortent de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les partenaires sociaux peuvent convenir d'exclure en tout ou en partie l'emploi via flexi-jobs ou de les autoriser à nouveau en tout ou en partie.

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating gebeurt bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op unanieme vraag van het bevoegde paritair comité of subcomité en op voorwaarde dat de sociale partners hierover een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten op het niveau van het paritair comité of subcomité.

§ 3. Voor wat de in paragraaf 1 bedoelde werknemers en werkgevers betreft die opgenomen zijn in artikel 1, § 1 en § 3, 1°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, kunnen de bevoegde ministers van de federale of gefedereerde entiteiten vragen om flexi-job tewerkstelling geheel of gedeeltelijk uit te sluiten of geheel of gedeeltelijk opnieuw toe te laten.

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating gebeurt bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op vraag van de bevoegde ministers van de federale of gefedereerde entiteiten. De vraag wordt enkel in overweging genomen door de federale overheid op voorwaarde dat de vraag voorafgaandelijk werd onderhandeld in het onderhandelingscomité, dat opgericht werd in uitvoering van Titel III van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of, voor het geval van de autonome overheidsbedrijven, bedoeld in artikel 1, § 4, 1°, 3° en 4° van de voornoemde wet van 21 maart 1991, de paritaire comités in uitvoering van artikel 30 van dezelfde wet of, voor het geval van de NMBS, Infrabel en HR Rail, de Nationale Paritaire Commissie, bedoeld in artikel 115 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.

§ 4. Voor wat de in paragraaf 1 bedoelde werknemers en werkgevers betreft die opgenomen zijn in artikel 1, § 2, van de voornoemde wet van 19 december 1974, kan de voor deze werknemers en werkgevers bevoegde bestuursmacht vragen om flexi-job tewerkstelling geheel of gedeeltelijk uit te sluiten of geheel of gedeeltelijk opnieuw toe te laten.

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating gebeurt bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op vraag van deze bevoegde bestuursmacht. De vraag wordt enkel in overweging genomen door de federale overheid op voorwaarde dat de vraag voorafgaandelijk werd onderhandeld volgens de regels en procedures voorgeschreven in de toepasselijke regeling van de betrekkingen tussen deze overheid en de vakbonden van haar personeel.

L'exclusion ou l'autorisation totale ou partielle se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres, à la demande unanime de la commission ou sous-commission paritaire compétente et à condition que les partenaires sociaux aient conclu une convention collective de travail à ce sujet au niveau de la commission ou sous-commission paritaire.

§ 3. En ce qui concerne les travailleurs et les employeurs visés au paragraphe 1^{er} qui sont énumérés à l'article 1^{er}, § 1^{er} et § 3, 1°, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ou à la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, les ministres compétents de l'entité fédérale et des entités fédérées peuvent demander d'exclure en tout ou en partie l'emploi via flexi-jobs ou de les autoriser à nouveau en tout ou en partie.

L'exclusion ou l'autorisation totale ou partielle se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres, à la demande des ministres compétents de l'entité fédérale ou des entités fédérées. La demande n'est prise en considération par le gouvernement fédéral qu'à la condition que la demande a été négocié au préalable au sein du comité de négociation, qui a été institué en application du Titre III de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ou, en ce qui concerne les entreprises publiques autonomes visées à l'article 1, § 4, 1°, 3° et 4° de la loi du 21 mars 1991 précitée, les commissions paritaires en application de l'article 30 de la même loi ou, en ce qui concerne la SNCB, Infrabel et HR Rail, la Commission paritaire nationale, visée à l'article 115 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges.

§ 4. En ce qui concerne les travailleurs et les employeurs visés au paragraphe 1^{er} qui sont énumérés à l'article 1^{er}, § 2, de la loi du 19 décembre 1974 précitée, l'autorité administrative compétente pour ces travailleurs et employeurs peut demander d'exclure en tout ou en partie l'emploi via flexi-jobs ou de les autoriser à nouveau en tout ou en partie.

L'exclusion ou l'autorisation totale ou partielle se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres, à la demande de cette autorité administrative. La demande n'est prise en considération par le gouvernement fédéral qu'à la condition que la demande a été négociée au préalable conformément aux règles et procédures prévues dans la réglementation applicable régissant les relations entre cette autorité administrative et les syndicats de son personnel.

§ 5. De vraag tot uitsluiting of toelating bedoeld in voorgaande paragrafen moet uiterlijk op 30 september aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid tegen ontvangstbevestiging worden overgemaakt om te kunnen worden opgenomen in het eerstvolgende koninklijk besluit dat op 1 januari van het daaropvolgende jaar in werking treedt.

§ 6. Onder een gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating naar de bedrijfstak van werknemers en werkgevers die ressorteren onder de openbare instellingen en diensten met als NACE-code 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.210, 86.910, 86.920, 86.931, 86.932, 86.933, 86.939, 86.940, 86.951, 86.952, 86.959, 86.991, 86.993, 86.994, 86.995, 86.996, 86.999, 87.101, 87.109, 87.201, 87.202, 87.203, 87.204, 87.205, 87.209, 87.301, 87.302, 87.303, 87.304, 87.309, 87.991, 87.992, 87.999, 88.101, 88.102, 88.103, 88.104, 88.105, 88.106, 88.109, 88.911, 88.912, 88.919, 88.991, 88.992, 88.994 en 88.999, of onder de paritaire comités voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330), voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (PC 331) of voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (PC 332), wordt verstaan het uitsluiten of toelaten van een gehele bedrijfstak, van een deel van een bedrijfstak of van een proportioneel deel van het totale arbeidsvolume bij een werkgever binnen de bedrijfstak.

§ 7. In alle gevallen worden de artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers uitgesloten van de flexi-jobs.

§ 8. Het geheel of gedeeltelijk uitsluiten of het geheel of gedeeltelijk opnieuw toelaten van bedrijfstakken voldoet steeds aan de volgende voorwaarden:

1° de afbakening gebeurt op basis van door de Rijksdienst voor sociale zekerheid controleerbare gegevens, zoals:

- a) het paritair comité of subcomité;
- b) de hoofdactiviteiten die beantwoorden aan de omschrijving van NACE-codes;
- c) de ondernemingen van een bedrijfstak waarvoor een Fonds voor Bestaanszekerheid bevoegd is en waarvoor de Rijksdienst voor sociale zekerheid een bijdrage int op basis van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid;

§ 5. La demande d'exclusion ou d'autorisation visée aux paragraphes précédents doit être transmise à l'Office national de sécurité sociale au plus tard le 30 septembre contre accusé de réception pour ensuite être reprise dans le prochain arrêté royal qui entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante.

§ 6. Par l'exclusion ou l'autorisation totale ou partielle à la branche d'activité des travailleurs et employeurs qui ressortent des établissements ou services publics dont le code NACE est 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.210, 86.910, 86.920, 86.931, 86.932, 86.933, 86.939, 86.940, 86.951, 86.952, 86.959, 86.991, 86.993, 86.994, 86.995, 86.996, 86.999, 87.101, 87.109, 87.201, 87.202, 87.203, 87.204, 87.205, 87.209, 87.301, 87.302, 87.303, 87.304, 87.309, 87.991, 87.992, 87.999, 88.101, 88.102, 88.103, 88.104, 88.105, 88.106, 88.109, 88.911, 88.912, 88.919, 88.991, 88.992, 88.994 et 88.999, ou des commissions paritaires des établissements et des services de santé (CP 330), pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331) ou pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332), il faut comprendre l'exclusion ou l'autorisation de toute une branche d'activité, d'une partie d'une branche d'activité, ou d'une partie proportionnelle du volume total d'emploi d'un employeur de la branche d'activité.

§ 7. Les fonctions artistiques, artistiques-techniques et de soutien artistique qui comprennent des activités telles que déterminées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts sont dans tous les cas exclues du régime des flexi-jobs.

§ 8. L'exclusion totale ou partielle ou l'autorisation totale ou partielle qui suit l'exclusion doit répondre aux conditions suivantes:

1° la délimitation s'appuie sur des données vérifiables par l'Office national de sécurité sociale, telles que:

- a) la commission paritaire ou la sous-commission paritaire;
- b) l'activité principale qui correspond à la description des codes NACE;
- c) les entreprises d'une branche d'activité pour lesquelles un Fonds de sécurité d'existence est compétent et pour lesquelles l'Office national de sécurité sociale perçoit une cotisation sur base de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence;

d) andere criteria die in onderling akkoord afgesproken worden met de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

2° een koninklijk besluit bepaalt de datum van inwerkingtreding van de toelating of uitsluiting telkens op 1 januari van het volgende kalenderjaar;

3° het koninklijk besluit groepeerde alle toelatingen en uitsluitingen die het volgende kalenderjaar in werking treden.”.

Art. 6

In artikel 4, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 december 2023, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) In de Franse tekst van paragraaf 1, eerste lid, worden de woorden “travailleuse salariée” telkens vervangen door het woord “travailleuse”;

b) Paragraaf 1, eerste lid, a), wordt aangevuld met de volgende zin:

“Deze voorwaarde is niet van toepassing op uitzendkrachten voor zover het uitzendkantoor hen niet aan dezelfde gebruiker ter beschikking stelt als uitzendkracht en als flexi-jobwerknemer.”;

c) In paragraaf 1 wordt tussen het eerste en het tweede lid, een lid ingevoegd, luidende:

“De bepaling voorzien in het eerste lid, e), is evenwel niet van toepassing indien de werknemer die tewerkgesteld is bij een verbonden onderneming reeds een reguliere voltijdse tewerkstelling heeft bij die verbonden onderneming of bij één of meer andere, al dan niet verbonden ondernemingen.”;

d) In paragraaf 3, worden de woorden “T-2” vervangen door het woord “T”.

Art. 7

In artikel 5 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 21 maart 2024, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) Paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, met uitsluiting van de vergoedingen, premies en voordelen

d) d’autres critères convenus d’un commun accord avec l’Office national de sécurité sociale;

2° un arrêté royal fixe la date d’entrée en vigueur de l’exclusion ou de l’autorisation. Les modifications correspondantes seront incluses dans l’arrêté royal et entreront en vigueur le 1^{er} janvier de l’année civile suivante;

3° l’arrêté royal regroupe toutes autorisations et exclusions qui entrent en vigueur l’année civile suivante.”.

Art. 6

A l’article 4, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 22 décembre 2023, les modifications suivantes sont apportées:

a) Dans le texte français du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots “travailleuse salariée” sont chaque fois remplacés par le mot “travailleuse”;

b) Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, a), est complété par la phrase suivante:

“Cette condition ne s’applique pas aux intérimaires dans la mesure où l’entreprise de travail intérimaire ne les met pas à la disposition du même utilisateur en tant qu’intérimaire et en tant que travailleuse exerçant un flexi-job.”;

c) Dans le paragraphe 1^{er}, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2:

“La disposition prévue à l’alinéa 1^{er}, e), n’est pas applicable si le travailleuse qui est occupé auprès d’une entreprise affiliée a déjà un emploi régulier à temps plein auprès de cette entreprise affiliée ou auprès d’une ou plusieurs autres entreprises affiliées ou non.”;

d) Dans le paragraphe 3, les mots “T-2” sont remplacés par le mot “T”.

Art. 7

À l’article 5 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 21 mars 2024, les modifications suivantes sont apportées:

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

“§ 1^{er}. Le flexisalaire visé à l’article 3, 2°, à l’exclusion des indemnités, primes et avantages accordés en vertu

toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, mag niet meer bedragen dan 150 procent van het minimale basisloon zoals bepaald in paragraaf 2.

In afwijking van het eerste lid mag voor activiteiten uitgevoerd binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302) het flexiloon, niet meer bedragen dan 21 euro per uur. Dit bedrag wordt aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand van inwerkingtreding van deze bepaling.

b) In paragraaf 2 wordt de laatste zin vervangen als volgt:

“Dit minimaal bedrag wordt aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 2 augustus 1971. Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand januari 2024.”

Art. 8

In dezelfde wet wordt een artikel 12/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 12/2. Met het oog op het verzekeren van veilige arbeidsomstandigheden en het voorkomen van arbeidsongevallen, bezorgen de bevoegde comités van de private en de publieke sector, één jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de minister van Werk en de minister van Sociale Zaken een evaluatie over het gebruik van flexi-jobwerknemers binnen hun sector, onder meer met betrekking tot het aantal door de flexi-jobwerknemers gepresteerde arbeidsuren. Zij kunnen hiervoor onder meer gebruikmaken van de nodige gegevens die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ter beschikking worden gesteld van de sectoren. Indien bij de opmaak van het rapport vermoedens zijn van ernstige inbreuken op veilige arbeidsomstandigheden, zullen deze voor verder onderzoek overgemaakt worden aan de bevoegde diensten. Tevens zullen de daartoe bevoegde comités van de private en publieke sector in het rapport de nodige aanbevelingen formuleren om veilige arbeidsomstandigheden te waarborgen.”

de dispositions légales ou réglementaires ou de conventions collectives de travail, ne peut excéder 150 % du salaire de base minimum tel que défini au paragraphe 2.

Par dérogation au premier alinéa, pour les activités exercées dans le cadre de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302), le flexisalaire, ne peut excéder 21 euros par heure. Ce montant est adapté à l'indice des prix à la consommation, selon les dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. L'indice de départ est celui du mois de l'entrée en vigueur de la présente disposition.

b) Dans le paragraphe 2, la dernière phrase est remplacée par le texte suivant:

“Ce montant minimal est adapté à l'indice des prix à la consommation, selon les dispositions de la loi du 2 août 1971 précitée. L'indice de départ est celui du mois de janvier 2024.”

Art. 8

Dans la même loi un article 12/2 est inséré, rédigé comme suite:

“Art. 12/2. En vue de garantir des conditions de travail sûres et de prévenir les accidents du travail, les commissions ou comités compétents des secteurs privé et public transmettent, un an après l'entrée en vigueur de la présente loi au ministre de l'Emploi et au ministre des Affaires Sociales une évaluation concernant l'utilisation des travailleurs exerçant un flexi-job au sein de leur secteur, notamment en ce qui concerne le nombre d'heures de travail prestées par les travailleurs flexi-jobs. Elles peuvent, à cette fin, utiliser notamment les données nécessaires mises à disposition des secteurs par l'Office national de sécurité sociale. Si, lors de la rédaction du rapport, des soupçons d'infractions graves aux conditions de sécurité au travail apparaissent, ceux-ci seront transmis aux services compétents pour enquête complémentaire. Les commissions ou comités compétents des secteurs privé et public formuleront également dans le rapport les recommandations nécessaires pour garantir des conditions de sécurité au travail.”

Art. 9

In artikel 24, eerste lid, van dezelfde wet, wordt het woord “elektronisch” ingevoegd tussen de woorden “maken van een” en de woorden “systeem dat voor iedere”.

Art. 10

Artikel 38 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 december 2023, wordt vervangen als volgt:

“Art. 38. De regelgeving in dit hoofdstuk valt onder de toepassing van de de-minimissteun zoals vervat in Verordening (EU) 2023/2831 van de Europese Commissie van 13 december 2023 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening, Verordening (EU) 1408/2013 van de Europese Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de landbouwsector en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening, Verordening (EU) 717/2014 van de Europese Commissie van 27 juni 2014 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de visserij- en aquacultuursector en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening of Verordening (EU) 2023/2832 van de Europese Commissie van 13 december 2023 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun verleend aan diensten van algemeen economisch belang verrichtende ondernemingen en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening.

De toekenning van de regeling als bedoeld in dit hoofdstuk is verbonden aan de voorwaarde dat de onderneming de verbintenis aangaat dat ze het plafond vermeld in de toepasselijke verordeningen bedoeld in het eerste lid en de eventuele latere wijzigingen van deze verordeningen, niet zal overschrijden.”

HOOFDSTUK 5

Opheffingsbepaling

Art. 11

Het koninklijk besluit van 18 april 2024 tot uitvoering van artikel 2, §§ 1 en 2, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, met betrekking tot het toepassingsgebied van de

Art. 9

Dans l'article 24, alinéa 1^{er}, de la même loi, le mot “électronique” est inséré entre les mots “utiliser un système” et les mots “qui enregistré”.

Art. 10

L'article 38 de la même loi, modifié par la loi du 22 décembre 2023, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 38. La réglementation dans le présent chapitre relève de l'application des aides de minimis telles que reprises dans le Règlement (UE) n° 2023/2831 de la Commission européenne du 13 décembre 2023 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement, le Règlement (UE) n° 1408/2013 de la Commission européenne du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement, le Règlement (UE) n° 717/2014 de la Commission européenne du 27 juin 2014 concernant l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement ou le Règlement (UE) n° 2023/2832 de la Commission européenne du 13 décembre 2023 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis octroyées à des entreprises fournissant des services d'intérêt économique général et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement.

L'octroi de la disposition visée au présent chapitre est subordonnée à la condition que l'entreprise s'engage à ne pas dépasser le plafond mentionné dans les règlements applicables visés au premier alinéa et les éventuelles modifications ultérieures de ces règlements.”

CHAPITRE 5

Disposition abrogatoire

Art. 11

L'arrêté royal du 18 avril 2024 portant exécution de l'article 2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, en ce qui concerne le champ d'application des flexi-jobs,

flexi-jobs, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 31 januari 2025, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 6

Evaluatie

Art. 12

Artikel 192 van de programmawet van 22 december 2023 wordt opgeheven.

Art. 13

Een jaar na de inwerkingtreding van deze wet vindt voor de volledige private en publieke sector een evaluatie van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken plaats. Deze evaluatie heeft tot doel om na te gaan in welke functies en voor welk arbeidsvolume flexi-jobwerknemers tewerkgesteld worden, of het systeem van de flexi-jobs haar doelstellingen bereikt en wat de impact ervan is, met name op de begroting van de sociale zekerheid, de publieke inkomsten en uitgaven, de evolutie en de structuur van de tewerkstelling, de evolutie van de tewerkstellingsbreuk van de vaste werknemers in de onderneming, alsook de arbeidspieken, de arbeidsmarktkrapte en de gezondheid van de werknemers. De analyses voor deze evaluatie worden uitgevoerd door het Federaal Planbureau, de Rijksdienst voor sociale zekerheid en de FOD Financiën. De analyse wordt overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad en Comité A, die elk voor de sectoren die onder hun bevoegdheid ressorteren, een finaal rapport als advies aan de regering opmaken ten laatste 18 maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

Na deze eerste evaluatie zullen jaarlijkse opvolgevaluaties plaatsvinden.

HOOFDSTUK 7

Overgangsbepalingen

Art. 14

Voor het jaar 2026 is een gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating van sectoren mogelijk op kwartaalbasis.

Art. 15

In afwijking van de modaliteiten voor toelating en uitsluiting uit het toepassingsgebied, bepaald bij artikel 2,

modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 31 janvier 2025, est abrogé.

CHAPITRE 6

Evaluation

Art. 12

L'article 192 de la loi programme du 22 décembre 2023 est abrogé.

Art. 13

Un an après l'entrée en vigueur de la présente loi, une évaluation de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale est effectuée pour l'ensemble du secteur privé et public. Cette évaluation a pour objectif de vérifier dans quelles fonctions et pour quel volume de travail les travailleurs exerçant un flexi-job sont employés, si le système des flexi-jobs atteint ses objectifs et quels sont ses impacts notamment sur le budget de la sécurité sociale, les revenus et les dépenses publiques, l'évolution et la structure de l'emploi, l'évolution du taux d'emploi des travailleurs permanents dans l'entreprise, ainsi que sur les pics de travail, les pénuries sur le marché du travail et la santé des travailleurs. Les analyses pour cette évaluation sont réalisées par le Bureau fédéral du Plan, l'Office national de sécurité sociale et le SPF Finances. L'analyse est ensuite transmise au Conseil national du travail et au Comité A, qui établissent, chacun pour les secteurs relevant de leur compétence, un rapport final comme avis au gouvernement, au plus tard 18 mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Après cette première évaluation, des évaluations de suivi annuelles auront lieu.

CHAPITRE 7

Dispositions transitoires

Art. 14

En 2026, une exclusion ou une autorisation totale ou partielle des secteurs est possible sur base trimestrielle.

Art. 15

Par dérogation aux modalités pour l'autorisation et l'exclusion du champ d'application, visées à l'article 2,

§ 2 tot en met 6, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, zoals gewijzigd bij de huidige wet, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit en tot uiterlijk 31 augustus 2026:

1° gedeeltelijke toelatingen zoals ze voorkwamen in het koninklijk besluit van 18 april 2024 tot uitvoering van artikel 2, §§ 1 en 2, van de voornoemde wet van 16 november 2015, met betrekking tot het toepassingsgebied van de flexi-jobs, wijzigen in gedeeltelijke uitsluitingen van sectorale activiteiten die niet onder deze gedeeltelijke toelatingen vielen;

2° gehele of gedeeltelijke uitsluitingen zoals ze voorkwamen in hetzelfde besluit behouden.

Art. 16

De bezoldigingen betaald of toegekend voor prestaties die vóór 1 juli 2026 worden geleverd in uitvoering van een flexi-jobarbeidsovereenkomst, blijven onderworpen aan artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, en § 5/1, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, zoals van toepassing vóór 1 juli 2026.

HOOFDSTUK 8

Inwerkingtreding

Art. 17

Deze wet treedt in werking op 1 juli 2026.

Gegeven te Brussel, 7 mei 2026.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

David Clarinval

De minister van Sociale Zaken,

Frank Vandenbroucke

De minister van Financiën,

Jan Jambon

§ 2 à 6 inclus, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, tel que modifié par la présente loi, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et jusqu'au 31 août 2026 au plus tard:

1° modifier les autorisations partielles telles qu'elles figuraient dans l'arrêté royal du 18 avril 2024 portant exécution de l'article 2, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 16 novembre 2015 précitée, en ce qui concerne le champ d'application des flexi-jobs, en exclusions partielle d'activités sectorielles qui ne relevaient pas de ces autorisations partielles;

2° maintenir les exclusions totales ou partielles telles qu'elles figuraient dans le même arrêté.

Art. 16

Les rémunérations payées ou attribuées pour des prestations qui sont fournies avant le 1^{er} juillet 2026 en exécution d'un contrat de travail flexi-job, restent soumises à l'article 38, § 1, premier alinéa, 29°, et § 5/1, du Code des impôts sur les revenus 1992, tel qu'il s'appliquait avant le 1^{er} juillet 2026.

CHAPITRE 8

Entrée en vigueur

Art. 17

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

Donné à Bruxelles, le 7 mai 2026.

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval

Le ministre des Affaires sociales,

Frank Vandenbroucke

Le ministre des Finances,

Jan Jambon

Coördinatie van de artikelen

Basistekst

Hoofdstuk 1. - Algemene bepaling

Artikel 1 van het wetsontwerp

Grondwettelijke grondslag

Hoofdstuk 2. - Wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Artikel 2 van het wetsontwerp

Artikel 1^{ter}

Deze wet is eveneens van toepassing op de flexi-jobwerknemers en de werkgevers die ressorteren onder een van de paritaire comités of onder het Waarborg- en Sociaal Fonds als bedoeld in artikel 2 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en die door een flexi-jobarbeidsovereenkomst verbonden zijn.

Hoofdstuk 3. - Wijzigingen van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

Artikelen 3 en 4 van het wetsontwerp

Artikel 38

§ 1. Vrijgesteld zijn :

(...)

29° de bezoldigingen betaald of toegekend in uitvoering van de flexi-jobarbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 3, 4°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken voor prestaties door in artikel 2, § 1, *eerste tot vijfde lid*, van de voormelde wet bedoelde werknemers, op voorwaarde dat deze daadwerkelijk zijn onderworpen aan de bijzondere bijdrage van 28 pct. bepaald in artikel 38, § 3sexdecies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Wanneer de werknemer geen gepensioneerde is als bedoeld in artikel 3, 7°, van de voormelde wet van 16 november 2015, geldt deze vrijstelling evenwel slechts ten belope van 8.955 euro per belastbaar tijdperk;

(...)

§ 5/1. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de in paragraaf 1, eerste lid, 29°, bedoelde vrijstelling van toepassing maken op de bezoldigingen voor prestaties door werknemers die bij toepassing van artikel 2, § 1, zesde tot achtste lid, en § 2, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken onder het toepassingsgebied van de in hoofdstuk 2 van diezelfde wet bedoelde flexi-jobregeling worden gebracht.

Tekst aangepast aan het wetsontwerp

Hoofdstuk 1. - Algemene bepaling

Grondwettelijke grondslag

Hoofdstuk 2. - Wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Artikel 1^{ter}

Deze wet is eveneens van toepassing op de flexi-jobwerknemers en de werkgevers **bedoeld in artikel 2 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken** die door een flexi-jobarbeidsovereenkomst verbonden zijn.

Hoofdstuk 3. - Wijzigingen van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

Artikel 38

§ 1. Vrijgesteld zijn :

(...)

29° de bezoldigingen betaald of toegekend in uitvoering van de flexi-jobarbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 3, 4°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken voor prestaties door in artikel 2, § 1, [...] van de voormelde wet bedoelde werknemers, op voorwaarde dat deze daadwerkelijk zijn onderworpen aan de bijzondere bijdrage van 28 pct. bepaald in artikel 38, § 3sexdecies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Wanneer de werknemer geen gepensioneerde is als bedoeld in artikel 3, 7°, van de voormelde wet van 16 november 2015, geldt deze vrijstelling evenwel slechts ten belope van 8.955 euro per belastbaar tijdperk;

(...)

§ 5/1. De in paragraaf 1, eerste lid, 29°, bedoelde vrijstelling is niet van toepassing op de bezoldigingen voor prestaties door werknemers die bij toepassing van artikel 2, §§ 2 tot 8, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken uitgesloten zijn van de in hoofdstuk 2 van diezelfde wet bedoelde flexi-jobregeling en niet opnieuw toegelaten zijn.

De Koning zal bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, onmiddellijk indien ze in zitting is, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een wetsontwerp indienen tot bekrachtiging van de in uitvoering van het eerste lid genomen besluiten. Deze besluiten worden geacht geen uitwerking te hebben gehad indien ze niet bij wet zijn bekrachtigd binnen de twaalf maanden na de datum van hun bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.

(...)

Hoofdstuk 4. - Wijzigingen van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken

(...)

Hoofdstuk 4. - Wijzigingen van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken

Artikel 5 van het wetsontwerp

Artikel 2

§ 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die ressorteren:

1° onder het paritair comité voor de handel in voedingswaren (PC 119);

2° onder het paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel (PC 201);

3° onder het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202);

4° onder het paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven (PSC 202.01);

5° onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302);

6° onder het paritair comité voor de grote kleinhandelshandelszaken (PC 311);

7° onder het paritair comité voor de warenhuizen (PC 312);

8° onder het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314);

9° onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder een van de hier genoemde paritaire comités of onder het Waarborg- en Sociaal Fonds bedoeld in het tweede lid;

10° onder het nationale paritair comité voor de sport (PC 223);

11° onder het paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen (PC 303.03);

12° onder het paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf (PC 304);

Artikel 2

§ 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op werknemers en werkgevers die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, met uitzondering van artikel 1ter, behoudens gehele of gedeeltelijke uitsluiting zoals bepaald in dit artikel.

13° onder het paritair comité voor gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330) of van openbare instellingen en diensten van de publieke zorgsector met als NACE-code 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.210, 86.220, 86.230, 86.910, 86.920, 86.940, 86.951, 86.952, 86.959, 86.991, 86.993, 86.994, 86.995, 86.996, 86.999, 87.101, 87.109, 87.203, 87.205, 87.301, 87.302 en 88.102;

14° onder het paritair comité voor de voedingsnijverheid (PC 118) met als hoofdactiviteit de detailhandel in artisanale chocoladeproducten in gespecialiseerde winkels zoals omschreven in NACE-code 47242;

14/1° onder het paritair comité voor de voedingsnijverheid (PC 118), behorend tot één van de volgende paritaire subsectoren:

a) 118.03 industriële- en ambachtelijke bakkerijen, ambachtelijke banketbakkerijen, ambachtelijke roomijsfabrikanten en de konsumptiesalons bij een ambachtelijke banketbakkerij;

b) 118.07 brouwerijen en mouterijen;

c) 118.08 dranknijverheid;

d) 118.09 groentenijverheid;

e) 118.10 vruchtenijverheid;

f) 118.11 vleesnijverheid;

g) 118.12 zuivelproducten;

h) 118.14 chocoladefabrieken - suikerbakkerij;

i) 118.21 aardappelverwerkende nijverheid;

j) 118.22 aardappelschilbedrijven;

15° onder het paritair comité voor het garagebedrijf (PC 112);

16° onder het paritair comité voor de begrafenisondernemingen (PC 320);

17° onder het paritair comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken (PC 132);

18° onder het paritair comité voor de landbouw (PC 144);

19° onder het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145);

20° onder het aanvullend paritair comité voor bedienden (PC 200) met als hoofdactiviteit autorijsscholen zoals omschreven in NACE-code 85.531;

21° onder het paritair comité voor het beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden (PC 323);

22° onder het paritair subcomité voor de verhuizing (PSC 140.05);

23° onder het paritair subcomité voor de autobussen en de autocars (PSC 140.01);

24° onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en wiens hoofdactiviteit in de evenementensector bestaat uit één van de volgende activiteiten:

a) de beoefening van uitvoerende kunsten door zelfstandig werkende artiesten (NACE 90.201) alsook de beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles (NACE 90.202);

b) het ontwerp en bouw van podia en decors (NACE 90.392);

c) de gespecialiseerde beeld-, verlichtings- en geluidstechnieken (NACE 90.393);

d) ondersteunende activiteiten voor scheppende en uitvoerende kunst (NACE 90.399);

e) de literaire creatie (NACE 90.111), de compositie van muziek (NACE 90.112), de creatie van beeldende kunsten (NACE 90.120), andere vormen van creatie van kunst (NACE 90.130), alsook het instandhouding, restauratie en andere ondersteunende activiteiten voor cultureel erfgoed (NACE 91.300);

f) de exploitatie van schouwburgen, theaters, concertzalen, music-halls, cabarets en andere accommodaties voor podiumkunst (NACE 90.311);

g) de exploitatie van geluidsopnamestudio's voor rekening van derden (NACE 90.311);

h) de exploitatie van culturele centra en multifunctionele zalen ten behoeve van culturele activiteiten (NACE 90.312);

i) de organisatie van congressen en beurzen (NACE 82.300);

j) de organisatie van sportevenementen (NACE 93.199);

k) het verhuur en lease van televisietoestellen en andere audio- en videoapparatuur (NACE 77.222);

l) het verhuur en lease van vaat- en glaswerk, keuken- en tafelgerei, elektrische huishoudapparaten en andere huishoudelijke benodigdheden (NACE 77.223);

m) het verhuur en lease van tenten (NACE 77.392);

n) het verhuur en lease van andere machines en werktuigen en andere materiële goederen (NACE 77.399).

Enkel de functies die verbonden zijn aan een NACE-code zoals bedoeld in het vorige lid en die rechtsreeks verband houden met de organisatie van een evenement zelf komen in aanmerking voor flexi-jobs.

Dit hoofdstuk vindt eveneens toepassing op werkgevers en werknemers die vallen onder het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de bakkerij, banketbakkerij en consumptiesalons bij een banketbakkerij, opgericht in de schoot van het paritair comité voor de voedingsnijverheid (PC 118), subsector voor industriële broodbakkerijen.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de bepaling onder 24° vervangen door een verwijzing naar een paritair comité waaronder werkgevers en werknemers van de evenementensector ressorteren, wanneer de Koning een nieuw paritair comité, overeenkomstig artikel 35 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, opricht dat specifiek bevoegd is voor de "evenementensector". Hij kan daarbij de toepassing voor bepaalde functies uitsluiten.

Dit hoofdstuk is eveneens van toepassing op private of publieke werkgevers en de werknemers die zij tewerkstellen in functie van redder in publiek toegankelijke zwembaden en zwemvijvers of op het strand, en alleen voor werknemers die een diploma van redder hebben.

Voor wat betreft de bedrijfstakingen onder de bepalingen onder 14/1° tot en met 24° kunnen de sociale partners overeenkomen om in zijn geheel of gedeeltelijk flexi-job tewerkstelling uit te sluiten en ze, na deze beslissing, opnieuw in zijn geheel of gedeeltelijk toe te laten.

Voor wat betreft de bedrijfstakingen die ressorteren onder de wet van 5 december 1968, met uitzondering van deze onder de bepalingen onder 1° tot en met 14° of paragraaf 2, kunnen de sociale partners overeenkomen om flexi-job tewerkstelling geheel of gedeeltelijk toe te laten of opnieuw uit te sluiten of gedeeltelijk uit te sluiten.

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating gebeurt bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op unanieme vraag van het bevoegde paritair comité of subcomité en op voorwaarde dat de sociale partners hierover een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten op het niveau van het paritair comité of subcomité.

De vraag tot een toelating of uitsluiting moet uiterlijk op 30 september aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid tegen ontvangstbevestiging overgemaakt worden om te kunnen worden opgenomen in het eerstvolgende

koninklijk besluit dat op 1 januari van het daaropvolgende jaar in werking treedt.

§ 2. De toepassing van dit hoofdstuk kan tevens worden toegelaten of uitgesloten voor:

1° werknemers en werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (PC 331) met als hoofdactiviteit kinderopvang (NACE 88.91), of voor wat de werkgevers betreft die niet onder dezelfde wet van 5 december 1968 ressorteren, als hoofdactiviteit kinderopvang hebben (NACE 88.91);

2° het officieel onderwijs en het gesubsidieerd personeel van het door de gemeenschap gesubsidieerd vrij onderwijs;

3° de werknemers en de werkgevers uit de sport- en cultuursector, voor zover de werkgevers niet onder dezelfde wet van 5 december 1968 ressorteren en hun hoofdactiviteit beantwoordt aan de omschrijving van één van de NACE-codes onder categorie 90, 91.300 of 93.1.

De gehele of gedeeltelijke toelating of uitsluiting naar de in het vorig lid genoemde bedrijfstakken gebeurt bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op vraag van de gefedereerde entiteit. De vraag wordt enkel in overweging genomen door de federale overheid op voorwaarde dat:

1° de vraag voorafgaandelijk werd overlegd in het Overlegcomité;

2° de vraag enkel betrekking heeft op dit deel van de bedrijfstak waarover de gefedereerde entiteit aantoont dat het gaat om diensten die door of namens de overheid worden uitgevoerd in het kader van haar publieke taak (diensten algemeen belang) of wat kinderopvang betreft, de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap of de Vlaamse Gemeenschapscommissie worden erkend en/of gesubsidieerd.

Onder een gehele of gedeeltelijke toelating of uitsluiting naar de bedrijfstak bedoeld in het eerste lid, 1°, wordt verstaan het toelaten of uitsluiten van een gehele bedrijfstak, van een deel van een bedrijfstak of van een proportioneel deel van het totale arbeidsvolume bij een werkgever binnen de bedrijfstak.

§ 3. In alle gevallen worden de volgende functies uitgesloten:

1° de artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers;

2° functies die taken omvatten behorend tot het materiële toepassingsgebied van de gecoördineerde wet van 10 mei

§ 2. Voor wat de in paragraaf 1 bedoelde werknemers en werkgevers betreft die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen de sociale partners overeenkomen om flexi-job tewerkstelling geheel of gedeeltelijk uit te sluiten of geheel of gedeeltelijk opnieuw toe te laten.

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating gebeurt bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op unanieme vraag van het bevoegde paritair comité of subcomité en op voorwaarde dat de sociale partners hierover een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten op het niveau van het paritair comité of subcomité.

§ 3. Voor wat de in paragraaf 1 bedoelde werknemers en werkgevers betreft die opgenomen zijn in artikel 1, § 1 en § 3, 1°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, kunnen de bevoegde ministers van de federale of gefedereerde entiteiten vragen om flexi-job tewerkstelling geheel of gedeeltelijk uit te sluiten of geheel of gedeeltelijk opnieuw toe te laten.

2015 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen.

§ 4. Het geheel of gedeeltelijk toelaten of uitsluiten van bedrijfstakken voldoet steeds aan de volgende voorwaarden:

1° de afbakening gebeurt op basis van door de Rijksdienst voor sociale zekerheid controleerbare gegevens, zoals:

- a) het paritair comité of subcomité;
 - b) de hoofdactiviteiten die beantwoorden aan de omschrijving van NACE codes;
 - c) de ondernemingen van een bedrijfstak waarvoor een Fonds voor Bestaanszekerheid bevoegd is en waarvoor de Rijksdienst voor sociale zekerheid een bijdrage int op basis van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid;
 - d) andere criteria die in onderling akkoord afgesproken worden met de Rijksdienst voor sociale zekerheid;
- 2° een koninklijk besluit bepaalt de datum van inwerkingtreding van de toelating of uitsluiting telkens op 1 januari van het volgende kalenderjaar;
- 3° het koninklijk besluit groepeert alle toelatingen en uitsluitingen die het volgende kalenderjaar in werking treden.

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating gebeurt bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op vraag van de bevoegde ministers van de federale of gefedereerde entiteiten. De vraag wordt enkel in overweging genomen door de federale overheid op voorwaarde dat de vraag voorafgaandelijk werd onderhandeld in het onderhandelingscomité, dat opgericht werd in uitvoering van Titel III van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of, voor het geval van de autonome overheidsbedrijven, bedoeld in artikel 1, § 4, 1°, 3° en 4° van de voornoemde wet van 21 maart 1991, de paritaire comités in uitvoering van artikel 30 van dezelfde wet of, voor het geval van de NMBS, Infrabel en HR Rail, de Nationale Paritaire Commissie, bedoeld in artikel 115 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.

§ 4. Voor wat de in paragraaf 1 bedoelde werknemers en werkgevers betreft die opgenomen zijn in artikel 1, § 2, van de voornoemde wet van 19 december 1974, kan de voor deze werknemers en werkgevers bevoegde bestuursmacht vragen om flexi-job tewerkstelling geheel of gedeeltelijk uit te sluiten of geheel of gedeeltelijk opnieuw toe te laten.

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating gebeurt bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit op vraag van deze bevoegde bestuursmacht. De vraag wordt enkel in overweging genomen door de federale overheid op voorwaarde dat de vraag

voorafgaandelijk werd onderhandeld volgens de regels en procedures voorgeschreven in de toepasselijke regeling van de betrekkingen tussen deze overheid en de vakbonden van haar personeel.

§ 5. De vraag tot uitsluiting of toelating bedoeld in voorgaande paragrafen moet uiterlijk op 30 september aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid tegen ontvangstbevestiging worden overgemaakt om te kunnen worden opgenomen in het eerstvolgende koninklijk besluit dat op 1 januari van het daaropvolgende jaar in werking treedt.

§ 6. Onder een gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating naar de bedrijfstak van werknemers en werkgevers die ressorteren onder de openbare instellingen en diensten met als NACE-code 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.210, 86.910, 86.920, 86.931, 86.932, 86.933, 86.939, 86.940, 86.951, 86.952, 86.959, 86.991, 86.993, 86.994, 86.995, 86.996, 86.999, 87.101, 87.109, 87.201, 87.202, 87.203, 87.204, 87.205, 87.209, 87.301, 87.302, 87.303, 87.304, 87.309, 87.991, 87.992, 87.999, 88.101, 88.102, 88.103, 88.104, 88.105, 88.106, 88.109, 88.911, 88.912, 88.919, 88.991, 88.992, 88.994 en 88.999, of onder de paritaire comités voor de Gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330), voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (PC 331) of voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector (PC 332), wordt verstaan het uitsluiten of toelaten van een gehele bedrijfstak, van een deel van een bedrijfstak of van een proportioneel deel van het totale arbeidsvolume bij een werkgever binnen de bedrijfstak.

§ 7. In alle gevallen worden de artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers uitgesloten van de flexi-jobs.

§ 8. Het geheel of gedeeltelijk uitsluiten of het geheel of gedeeltelijke opnieuw toelaten van bedrijfstakken voldoet steeds aan de volgende voorwaarden:

1° de afbakening gebeurt op basis van door de Rijksdienst voor sociale zekerheid controleerbare gegevens, zoals:

- a) het paritair comité of subcomité;
- b) de hoofdactiviteiten die beantwoorden aan de omschrijving van NACE codes;
- c) de ondernemingen van een bedrijfstak waarvoor een Fonds voor Bestaanszekerheid bevoegd is en waarvoor de Rijksdienst voor sociale zekerheid een

bijdrage int op basis van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid;

d) andere criteria die in onderling akkoord afgesproken worden met de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

2° een koninklijk besluit bepaalt de datum van inwerkingtreding van de toelating of uitsluiting telkens op 1 januari van het volgende kalenderjaar;

3° het koninklijk besluit groepeert alle toelatingen en uitsluitingen die het volgende kalenderjaar in werking treden.

Artikel 6 van het wetsontwerp

Artikel 4

§ 1. Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is mogelijk wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5e tewerkstelling wordt gepresteerd, gedurende het referentiekwartaal T-3, en voor zover de werknemer gedurende dezelfde periode in het kwartaal T:

a) niet voorafgaandelijk, noch bijkomend is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;

b) zich niet in een periode bevindt gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;

c) zich niet bevindt in een opzeggingstermijn;

d) niet is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen;

e) niet is tewerkgesteld bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in artikel 1.20 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector.

Artikel 4

§ 1. Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is mogelijk wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5e tewerkstelling wordt gepresteerd, gedurende het referentiekwartaal T-3, en voor zover de werknemer gedurende dezelfde periode in het kwartaal T:

a) niet voorafgaandelijk, noch bijkomend is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent; **Deze voorwaarde is niet van toepassing op uitzendkrachten voor zover het uitzendkantoor hen niet aan dezelfde gebruiker ter beschikking stelt als uitzendkracht en als flexi-jobwerknemer.**

b) zich niet in een periode bevindt gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;

c) zich niet bevindt in een opzeggingstermijn;

d) niet is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen;

e) niet is tewerkgesteld bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in artikel 1.20 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector.

De bepaling voorzien in het eerste lid, e), is evenwel niet van toepassing indien de werknemer die tewerkgesteld is bij een verbonden onderneming reeds een reguliere voltijdse tewerkstelling heeft bij

Personen die in T-3 4/5de van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5de tewerkstelling wordt gepresteerd werkten en in T-4 voltijds werkten, kunnen geen flexi-job uitoefenen in T en T+1.

(...)

§ 3. De voorwaarde van 4/5 tewerkstelling in het referentiekwartaal T-3, bedoeld in § 1, is niet van toepassing indien de werknemer in het referentiekwartaal T-2 een gepensioneerde is als bedoeld in artikel 3, 7°.

(...)

Artikel 7 van het wetsontwerp

Artikel 5

§ 1. Het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, wordt vastgesteld in de raamovereenkomst. Het mag niet meer bedragen dan 150 procent van het minimale basisloon zoals bepaald in paragraaf 2, tenzij een ander maximum is vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Het basisloon als bedoeld in artikel 3, 2°, is minimaal gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de flexi-jobwerknemer uitgeoefende functie en dat is bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de flexi-jobwerknemers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is het basisloon minimaal gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de werknemer uitgeoefende functie

die verbonden onderneming of bij één of meer andere, al dan niet verbonden ondernemingen.

Personen die in T-3 4/5de van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5de tewerkstelling wordt gepresteerd werkten en in T-4 voltijds werkten, kunnen geen flexi-job uitoefenen in T en T+1.

(...)

§ 3. De voorwaarde van 4/5 tewerkstelling in het referentiekwartaal T-3, bedoeld in § 1, is niet van toepassing indien de werknemer in het referentiekwartaal T een gepensioneerde is als bedoeld in artikel 3, 7°.

(...)

Artikel 5

§ 1. Het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, met uitsluiting van de vergoedingen, premies en voordelen toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, mag niet meer bedragen dan 150 procent van het minimale basisloon zoals bepaald in paragraaf 2.

In afwijking van het eerste lid mag voor activiteiten uitgevoerd binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302) het flexiloon, niet meer bedragen dan 21 euro per uur. Dit bedrag wordt aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand van inwerkingtreding van deze bepaling.

§ 2. Het basisloon als bedoeld in artikel 3, 2°, is minimaal gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de flexi-jobwerknemer uitgeoefende functie en dat is bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de flexi-jobwerknemers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is het basisloon minimaal gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de werknemer uitgeoefende functie

overeenkomstig de rechtspositieregeling die op hem van toepassing is.

Voor de flexi-jobwerknemers waarvoor geen baremiek loon is vastgesteld, is het basisloon minimaal gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen.

In afwijking van het eerste lid bedraagt het basisloon als bedoeld in artikel 3, 2°, minimaal 11,19 euro per uur voor activiteiten uitgevoerd binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302). Dit minimaal bedrag wordt aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

(...)

overeenkomstig de rechtspositieregeling die op hem van toepassing is.

Voor de flexi-jobwerknemers waarvoor geen baremiek loon is vastgesteld, is het basisloon minimaal gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen.

In afwijking van het eerste lid bedraagt het basisloon als bedoeld in artikel 3, 2°, minimaal 11,19 euro per uur voor activiteiten uitgevoerd binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302). **Dit minimaal bedrag wordt aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 2 augustus 1971. Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand januari 2024.**

(...)

Artikel 8 van het wetontwerp

Art. 12/2

Artikel 12/2

Met het oog op het verzekeren van veilige arbeidsomstandigheden en het voorkomen van arbeidsongevallen, bezorgen de bevoegde comités van de private en de publieke sector, één jaar na de inwerkingtreding van deze wet, aan de minister van Werk en de minister van Sociale Zaken een evaluatie over het gebruik van flexi-jobwerknemers binnen hun sector, onder meer met betrekking tot het aantal door de flexi-jobwerknemers gepresteerde arbeidsuren. Zij kunnen hiervoor onder meer gebruikmaken van de nodige gegevens die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ter beschikking worden gesteld van de sectoren. Indien bij de opmaak van het rapport vermoedens zijn van ernstige inbreuken op veilige arbeidsomstandigheden, zullen deze voor verder onderzoek overgemaakt worden aan de bevoegde diensten. Tevens zullen de daartoe bevoegde comités van de private en publieke sector in het rapport de nodige aanbevelingen formuleren om veilige arbeidsomstandigheden te waarborgen.

Artikel 9 van het wetontwerp

Artikel 24

Artikel 24

De werkgever die een beroep doet op flexi-job-werknemers moet gebruik maken van een systeem dat voor iedere afzonderlijke flexi-jobwerknemer het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie registreert en bijhoudt.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere voorwaarden waaraan de in het eerste lid genoemde systeem moet voldoen. De Koning bepaalt eveneens, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, hoe lang de geregistreerde gegevens moeten worden opgeslagen.

Een registratie overeenkomstig artikel 28/10, § 2, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen of het gebruik van de apparaten zoals bedoeld bij artikel 164 van de Programmawet van 22 december 1989, vervangen de verplichting tot registratie als bedoeld in het eerste lid.

De werkgever die een beroep doet op flexi-job-werknemers moet gebruik maken van een **elektronisch** systeem dat voor iedere afzonderlijke flexi-jobwerknemer het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie registreert en bijhoudt.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere voorwaarden waaraan de in het eerste lid genoemde systeem moet voldoen. De Koning bepaalt eveneens, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, hoe lang de geregistreerde gegevens moeten worden opgeslagen.

Een registratie overeenkomstig artikel 28/10, § 2, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen of het gebruik van de apparaten zoals bedoeld bij artikel 164 van de Programmawet van 22 december 1989, vervangen de verplichting tot registratie als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 10 van het wetontwerp

Artikel 38

De regelgeving in dit hoofdstuk valt onder de toepassing van de de-minimissteun zoals vervat in ofwel Verordening (EU) 1407/2013 van de Europese Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening, ofwel Verordening (EU) 1408/2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de landbouwsector, gewijzigd door Verordening (EU) 2019/316 van de Europese Commissie van 21 februari 2019 en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening.

De toekenning van de regeling als bedoeld in dit hoofdstuk is verbonden aan de voorwaarde dat de onderneming de verbintenis aangaat dat ze het plafond vermeld in ofwel de Verordening (EU) 1407/2013 van de Commissie van 18

Artikel 38

De regelgeving in dit hoofdstuk valt onder de toepassing van de de-minimissteun zoals vervat in Verordening (EU) 2023/2831 van de Europese Commissie van 13 december 2023 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening, Verordening (EU) 1408/2013 van de Europese Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de landbouwsector en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening, Verordening (EU) 717/2014 van de Europese Commissie van 27 juni 2014 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de visserij- en aquacultuursector en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening of Verordening (EU) 2023/2832 van de Europese Commissie van 13 december 2023 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun verleend aan diensten van algemeen economisch belang verrichtende ondernemingen en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening.

De toekenning van de regeling als bedoeld in dit hoofdstuk is verbonden aan de voorwaarde dat de onderneming de verbintenis aangaat dat ze het plafond vermeld in de toepasselijke verordeningen

december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de de-minimissteun, ofwel de Verordening (EU) 1408/2013 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de landbouwsector, gewijzigd door Verordening (EU) 2019/316 van de Commissie van 21 februari 2019 en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening, niet zal overschrijden.

Hoofdstuk 5. - Opheffingsbepaling

Artikel 11 van het wetsontwerp

[Koninklijk besluit](#) van 18 april 2024 tot uitvoering van artikel 2, §§ 1 en 2, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, met betrekking tot het toepassingsgebied van de flexi-jobs

Hoofdstuk 6. - Evaluatie

Artikel 12 van het wetsontwerp

Wijziging van de programmawet van 22 december 2023

Artikel 192

§ 1. Twee jaar na de inwerkingtreding van deze wet vindt een evaluatie van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken plaats. Deze evaluatie heeft tot doel om na te gaan of het systeem van de flexi-jobs haar doelstellingen bereikt en wat de impact ervan is, met name op de begroting van de sociale zekerheid, de publieke inkomsten en uitgaven, de evolutie en de structuur van de tewerkstelling, alsook de arbeidspieken, de arbeidsmarktkrapte en de gezondheid van de werknemers. De analyses voor deze evaluatie worden uitgevoerd door het Rekenhof en het Federaal Planbureau. De analyse wordt overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad, die een finaal rapport als advies aan de regering opmaakt ten laatste 30 maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

Na deze eerste evaluatie zullen jaarlijkse opvolgevaluaties plaatsvinden.

§ 2. Daarnaast gebeurt twee jaar na de inwerkingtreding van deze uitbreiding een evaluatie om na te gaan of er oneigenlijk gebruik gemaakt wordt van flexi-jobs in de eventsector.

Artikel 13 van het wetsontwerp

Hoofdstuk 7. - Overgangsbepalingen

Artikel 14 van het wetsontwerp

bedoeld in het eerste lid en de eventuele latere wijzigingen van deze verordeningen, niet zal overschrijden.

Hoofdstuk 5. - Opheffingsbepaling

(Opgeheven)

Hoofdstuk 6. - Evaluatie

Artikel 192

(Opgeheven)

Autonome bepaling

Hoofdstuk 7. - Overgangsbepalingen

	Autonome bepaling
Artikel 15 van het wetsontwerp	
	Autonome bepaling
Artikel 16 van het wetsontwerp	
Hoofdstuk 8. - Inwerkingtreding	Autonome bepaling
	Hoofdstuk 8. - Inwerkingtreding
Artikel 17 van het wetsontwerp	
Bepaling over de inwerkingtreding	Bepaling over de inwerkingtreding

Texte de baseChapitre 1^{er}. – Disposition préliminaireArticle 1^{er} du projet de loi

Fondement constitutionnel

Chapitre 2. - Modification de la loi révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Article 2 du projet de loi

Article 1^{ter}

La présente loi est également applicable aux travailleurs exerçant un flexi-job et aux employeurs qui ressortissent d'une des commissions paritaires ou du Fonds social et de garantie visés à l'article 2 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale et qui sont liés par un contrat de travail flexi-job.

Chapitre 3. - Modifications du Code des impôts sur les revenus 1992

Articles 3 et 4 du projet de loi

Article 38

§ 1^{er}. Sont exonérées :

(...)

29° les rémunérations payées ou attribuées en exécution d'un contrat de travail flexi-job visé à l'article 3, 4°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale pour des prestations par des travailleurs visés à l'article 2, § 1^{er}, *alinéas 1^{er} à 5*, de la loi précitée, à condition que celles-ci soient effectivement soumises à la cotisation spéciale de 28 p.c. prévue à l'article 38, § 3^{sexdecies}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Toutefois, lorsque le travailleur n'est pas un pensionné tel que visé à l'article 3, 7°, de la loi du 16 novembre 2015 précitée, la présente exonération ne s'applique qu'à concurrence de 8.955 euros par période imposable ;

(...)

§ 5/1. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, rendre l'exonération visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, applicable aux rémunérations des prestations fournies par les travailleurs qui sont placés, par application de l'article 2, § 1^{er}, alinéas 6 à 8, et § 2, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, dans le champ d'application du régime flexi-job visé au chapitre 2 de la même loi.

Texte adapté aux articles du projet de loiChapitre 1^{er}. – Disposition préliminaire

Fondement constitutionnel

Chapitre 2. - Modification de la loi révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Article 1^{ter}

La présente loi est également applicable aux travailleurs exerçant un flexi-job et aux employeurs **visés à l'article 2 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale** qui sont liés par un contrat de travail flexi-job.

Chapitre 3. - Modifications du Code des impôts sur les revenus 1992

Article 38

§ 1^{er}. Sont exonérées :

(...)

29° les rémunérations payées ou attribuées en exécution d'un contrat de travail flexi-job visé à l'article 3, 4°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale pour des prestations par des travailleurs visés à l'article 2, § 1^{er}, [...] de la loi précitée, à condition que celles-ci soient effectivement soumises à la cotisation spéciale de 28 p.c. prévue à l'article 38, § 3^{sexdecies}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Toutefois, lorsque le travailleur n'est pas un pensionné tel que visé à l'article 3, 7°, de la loi du 16 novembre 2015 précitée, la présente exonération ne s'applique qu'à concurrence de 8.955 euros par période imposable ;

(...)

§ 5/1. L'exonération visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, ne s'applique pas aux rémunérations des prestations fournies par les travailleurs qui, par application de l'article 2, §§ 2 à 8, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, sont exclus du régime flexi-job visé au chapitre 2 de la même loi et n'ont pas été autorisé à nouveau.

Le Roi saisira la Chambre des représentants immédiatement si elle est réunie, sinon dès l'ouverture de sa plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation des arrêtés pris en exécution de l'alinéa 1er. Lesdits arrêtés sont censés ne pas avoir produit leurs effets s'ils n'ont pas été confirmés par la loi dans les douze mois de la date de leur publication au Moniteur belge.

(...)

Chapitre 4. - Modifications de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale

(...)

Chapitre 4. - Modifications de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale

Article 5 du projet de loi

Article 2

§ 1^{er}. Le présent chapitre s'applique aux travailleurs salariés et aux employeurs qui ressortissent :

1° de la commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119);

2° de la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201);

3° de la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202);

4° de la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01);

5° de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302);

6° de la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311);

7° de la commission paritaire des grands magasins (CP 312);

8° de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314);

9° de la commission paritaire du travail intérimaire si l'utilisateur ressort d'une des commissions paritaires citées ici ou du Fonds social et de garantie visé à l'alinéa 2;

10° de la commission paritaire nationale des sports (CP 223);

11° de la sous-commission paritaire pour l'exploitation des salles de cinéma (303.03);

12° de la commission paritaire du spectacle (CP 304);

13° de la commission paritaire des établissements et des services de santé (CP 330) ou des établissements ou services publics relevant du secteur public des soins de

Article 2

§ 1^{er}. Le présent chapitre s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui sont soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, à l'exception de l'article 1^{ter}, sauf en cas d'exclusion totale ou partielle tel que défini dans le présent article.

santé dont le code NACE est 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.210, 86.220, 86.230, 86.910, 86.920, 86.940, 86.951, 86.952, 86.959, 86.991, 86.993, 86.994, 86.995, 86.996, 86.999, 87.101, 87.109, 87.203, 87.205, 87.301, 87.302 et 88.102;

14° de la commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118) ayant pour activité principale le commerce de détail de chocolat artisanal en magasin spécialisé visé par le code NACE 47242;

14/1° de la commission paritaire des industries alimentaires (CP 118), appartenant à un des sous-secteurs paritaires suivants:

a) 118.03 boulangeries industrielles et artisanales, pâtisseries artisanales, glaciers artisanaux et salons de consommation d'une pâtisserie artisanale;

b) 118.07 brasseries et malteries;

c) 118.08 industrie des boissons;

d) 118.09 industrie maraîchère;

e) 118.10 industrie fruitière;

f) 118.11 industrie de la viande;

g) 118.12 produits laitiers;

h) 118.14 chocolateries - confiserie;

i) 118.21 industrie de transformation des pommes de terre;

j) 118.22 entreprises d'épluchage de pommes de terre;

15° de la commission paritaire des entreprises de garage (CP 112);

16° de la commission paritaire des pompes funèbres (CP 320);

17° de la commission paritaire des entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132);

18° de la commission paritaire de l'agriculture (CP 144);

19° de la commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145);

20° de la commission paritaire supplémentaire des employés (CP 200), avec comme activité principale l'enseignement de la conduite de véhicules à moteurs comme décrit par code NACE 85.531;

21° de la commission paritaire pour la gestion des immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (CP 323);

22° de la sous-commission paritaire pour le déménagement (SCP 140.05);

23° de la sous-commission paritaire des autobus et autocars (SCP 140.01) ;

24° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui ont une activité principale dans le secteur évènementiel qui consiste en l'une des activités suivantes:

a) la réalisation de spectacles par des artistes indépendants (NACE 90.201) ainsi que la réalisation de spectacles par des ensembles artistiques (NACE 90.202);

b) les conception et réalisation de scènes et de décors (NACE 90.392);

c) les services spécialisés du son, de l'image et de l'éclairage (NACE 90.393);

d) les activités de soutien à la création artistique et aux spectacles (NACE 90.399);

e) les activités de création littéraire (NACE 90.111), les activités de composition musicale (NACE 90.112), les activités de création en arts visuels (NACE 90.120), les autres activités de création artistique (NACE 90.130) ainsi que la conservation, restauration et autres activités de soutien pour la préservation du patrimoine culturel (NACE 91.300);

f) l'exploitation de salles de concert, de théâtre, music-halls, cabarets et autres salles de spectacles (NACE 90.311);

g) l'exploitation de studios d'enregistrement sonores pour compte de tiers (NACE 90.311);

h) la gestion de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle (NACE 90.312);

i) l'organisation de salons professionnels et congrès (NACE 82.300);

j) l'organisation d'évènements sportifs (NACE 93.199);

k) la location et location-bail de téléviseurs et d'autres appareils audiovisuels (NACE 77.222);

l) la location et location-bail de vaisselle, couverts, verrerie, articles pour la cuisine, appareils électriques et électroménagers (NACE 77.223);

m) la location et location-bail de tentes (NACE 77.392);

n) la location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels (NACE 77.399).

Seules les activités liées au code NACE visés à l'alinéa précédent et dont les fonctions sont directement liées à l'organisation d'un évènement sont éligibles aux flexi-jobs.

Le présent chapitre est également applicable aux employeurs et travailleurs qui ressortent du champ d'application du Fonds social et de garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés, institué au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118), sous-secteur pour les boulangeries industrielles.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres remplacer le 24° par une référence à une commission paritaire dont font partie les employeurs et les employés du secteur de l'évènementiel après que le Roi crée une nouvelle commission paritaire, conformément l'article 35 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires, spécifiquement compétent pour le "secteur de l'évènementiel". Il peut ainsi en exclure l'application à certaines fonctions.

Le présent chapitre s'applique également aux employeurs publics ou privés et aux travailleurs qu'ils emploient en tant que maîtres-nageurs dans des piscines et des étangs de natation accessibles au public ou sur la plage, et uniquement aux salariés titulaires d'un certificat de maître-nageur sauveteur.

En ce qui concerne les branches d'activité visées aux 14/1° à 24° inclus, les partenaires sociaux peuvent convenir d'exclure en tout ou en partie l'emploi via flexi-jobs, et, après cette décision, de les autoriser à nouveau en tout ou en partie.

En ce qui concerne les branches d'activité couvertes par la loi du 5 décembre 1968, à l'exception de celles visées aux 1° à 14° ou au paragraphe 2, les partenaires sociaux peuvent convenir en tout ou en partie d'autoriser, d'exclure ou exclure en partie l'emploi via flexi-job.

L'autorisation ou l'exclusion totale ou partielle se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil de ministres, à la demande unanime de la commission ou sous-commission paritaire compétente et à condition que les partenaires sociaux aient conclu une convention collective de travail à ce sujet au niveau de la commission ou sous-commission paritaire.

La demande d'autorisation ou d'exclusion doit être déposée à l'Office national de sécurité sociale au plus tard le 30 septembre contre accusé de réception pour ensuite être reprise dans le prochain arrêté royal qui entre en vigueur le 1er janvier de l'année suivante.

§ 2. L'application de ce chapitre peut également être autorisée ou exclue pour:

§ 2. En ce qui concerne les travailleurs et les employeurs visés au paragraphe 1^{er} qui ressortent de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires,

1° travailleurs et aux employeurs qui ressortissent de la commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331) dont l'activité principale est la garde d'enfant (NACE 88.91) ou, en ce qui concerne les employeurs ne relevant pas de la même loi du 5 décembre 1968, dont l'activité principale est la garde d'enfant (NACE 88.91);

2° l'enseignement officiel et les membres du personnel subventionné occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés par la communauté;

3° les travailleurs et les employeurs du secteur du sport et de la culture, pour autant que les employeurs ne relèvent pas de la même loi du 5 décembre 1968 et leur activité principale corresponde à la description d'un des codes NACE sous la catégorie 90, 91.300 ou 93.1.

L'autorisation ou l'exclusion totale ou partielle des branches d'activités se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil de ministres, à la demande de l'entité fédérée. La demande n'est prise en considération par le gouvernement fédéral qu'à la condition que:

1° la demande a été concertée au préalable au sein du Comité de concertation;

2° la demande ne concerne que la partie du secteur sur laquelle l'entité fédérée démontre qu'il s'agit de services exécutés par ou au nom du gouvernement dans le cadre de sa mission publique (services d'intérêt général), ou en ce qui concerne la garde d'enfants, les établissements et les services agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande ou la Commission communautaire flamande.

Par l'autorisation ou l'exclusion totale ou partielle à la branche d'activité visé à l'alinéa 1er, 1°, il faut comprendre l'autorisation ou l'exclusion de toute une branche d'activité, d'une partie d'une branche d'activité, ou d'une partie proportionnelle du volume total d'emploi d'un employeur de la branche d'activité.

§ 3. Sont exclues dans tous les cas les fonctions suivantes:

1° des fonctions artistiques, artistiques-techniques et de soutien artistique qui comprennent des activités telles que déterminées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts;

2° des fonctions qui comprennent des tâches entrant dans le champ d'application matériel de la loi coordonnée du 10 mai 2015 relative à l'exercice des professions des soins de santé.

les partenaires sociaux peuvent convenir d'exclure en tout ou en partie l'emploi via flexi-jobs ou de les autoriser à nouveau en tout ou en partie.

L'exclusion ou l'autorisation totale ou partielle se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres, à la demande unanime de la commission ou sous-commission paritaire compétente et à condition que les partenaires sociaux aient conclu une convention collective de travail à ce sujet au niveau de la commission ou sous-commission paritaire.

§ 3. En ce qui concerne les travailleurs et les employeurs visés au paragraphe 1^{er} qui sont énumérés à l'article 1^{er}, § 1^{er} et § 3, 1°, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ou à la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, les ministres compétents de l'entité fédérale et des entités fédérées peuvent demander d'exclure en tout ou en partie l'emploi via flexi-jobs ou de les autoriser à nouveau en tout ou en partie.

L'exclusion ou l'autorisation totale ou partielle se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres, à la demande des ministres compétents de l'entité fédérale ou des entités fédérées. La demande n'est prise en considération par le gouvernement fédéral

§ 4. L'autorisation ou l'exclusion totale ou partielle de branches d'activité doit répondre aux conditions suivantes:

1° la délimitation s'appuie sur des données vérifiables par l'Office national de sécurité sociale, telles que:

- a) la commission paritaire ou la sous-commission paritaire;
- b) l'activité principale qui correspond à la description des codes NACE;
- c) les entreprises d'une branche d'activité pour lesquelles un Fonds de sécurité d'existence est compétent et pour lesquelles l'Office national de sécurité sociale perçoit une cotisation sur base de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence;
- d) d'autres critères convenus d'un commun accord avec l'Office national de sécurité sociale;

2° un arrêté royal fixe la date d'entrée en vigueur de l'exclusion ou de l'autorisation. Les modifications correspondantes seront incluses dans l'arrêté royal et entreront en vigueur le 1er janvier de l'année civile suivante;

3° un arrêté royal regroupe plusieurs autorisations et exclusions qui entrent en vigueur l'année civile suivante.

qu'à la condition que la demande a été négocié au préalable au sein du comité de négociation, qui a été institué en application du Titre III de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ou, en ce qui concerne les entreprises publiques autonomes visées à l'article 1, § 4, 1°, 3° et 4° de la loi du 21 mars 1991 précitée, les commissions paritaires en application de l'article 30 de la même loi ou, en ce qui concerne la SNCB, Infrabel et HR Rail, la Commission paritaire nationale, visée à l'article 115 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges.

§ 4. En ce qui concerne les travailleurs et les employeurs visés au paragraphe 1^{er} qui sont énumérés à l'article 1^{er}, § 2, de la loi du 19 décembre 1974 précitée, l'autorité administrative compétente pour ces travailleurs et employeurs peut demander d'exclure en tout ou en partie l'emploi via flexi-jobs ou de les autoriser à nouveau en tout ou en partie.

L'exclusion ou l'autorisation totale ou partielle se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil des ministres, à la demande de cette autorité administrative. La demande n'est prise en considération par le gouvernement fédéral qu'à la condition que la demande a été négociée au préalable conformément aux règles et procédures prévues dans la réglementation applicable régissant les relations entre cette autorité administrative et les syndicats de son personnel.

§ 5. La demande d'exclusion ou d'autorisation visée aux paragraphes précédents doit être transmise à l'Office national de sécurité sociale au plus tard le 30 septembre contre accusé de réception pour ensuite

être reprise dans le prochain arrêté royal qui entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante.

§ 6. Par l'exclusion ou l'autorisation totale ou partielle à la branche d'activité des travailleurs et employeurs qui ressortent des établissements ou services publics dont le code NACE est 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.210, 86.910, 86.920, 86.931, 86.932, 86.933, 86.939, 86.940, 86.951, 86.952, 86.959, 86.991, 86.993, 86.994, 86.995, 86.996, 86.999, 87.101, 87.109, 87.201, 87.202, 87.203, 87.204, 87.205, 87.209, 87.301, 87.302, 87.303, 87.304, 87.309, 87.991, 87.992, 87.999, 88.101, 88.102, 88.103, 88.104, 88.105, 88.106, 88.109, 88.911, 88.912, 88.919, 88.991, 88.992, 88.994 et 88.999, ou des commissions paritaires des établissements et des services de santé (CP 330), pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331) ou pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332), il faut comprendre l'exclusion ou l'autorisation de toute une branche d'activité, d'une partie d'une branche d'activité, ou d'une partie proportionnelle du volume total d'emploi d'un employeur de la branche d'activité.

§ 7. Les fonctions artistiques, artistiques-techniques et de soutien artistique qui comprennent des activités telles que déterminées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts sont dans tous les cas exclues du régime des flexi-jobs.

§ 8. L'exclusion totale ou partielle ou l'autorisation totale ou partielle qui suit l'exclusion doit répondre aux conditions suivantes :

1° la délimitation s'appuie sur des données vérifiables par l'Office national de sécurité sociale, telles que :

a) la commission paritaire ou la sous-commission paritaire ;

b) l'activité principale qui correspond à la description des codes NACE ;

c) les entreprises d'une branche d'activité pour lesquelles un Fonds de sécurité d'existence est compétent et pour lesquelles l'Office national de sécurité sociale perçoit une cotisation sur base de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence ;

d) d'autres critères convenus d'un commun accord avec l'Office national de sécurité sociale ;

2° un arrêté royal fixe la date d'entrée en vigueur de l'exclusion ou de l'autorisation. Les modifications correspondantes seront incluses dans l'arrêté royal

et entreront en vigueur le 1^{er} janvier de l'année civile suivante ;

3° l'arrêté royal regroupe toutes autorisations et exclusions qui entrent en vigueur l'année civile suivante. ».

Article 6 du projet de loi

Article 4

§ 1^{er}. Une occupation dans le cadre d'un flexi-job est possible lorsque le travailleur *salarie* concerné a déjà chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) une occupation qui est au minimum égale à 4/5e d'un emploi à temps plein d'une personne de référence du secteur dans lequel les prestations à 4/5e sont exécutées, durant le trimestre de référence T-3, et pour autant que le travailleur *salarie*, pendant la même période dans le trimestre T :

a) n'est pas employé auparavant ou en plus dans le cadre d'un autre contrat de travail ou une affectation statutaire avec l'employeur pour lequel il exerce le flexi-job;

b) ne se trouve pas dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job;

c) ne se trouve pas dans un délai de préavis;

d) n'est pas occupé sous un contrat de travail par l'utilisateur auprès duquel il est mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire pour exercer un flexi-job;

e) n'est pas employé par une entreprise affiliée, au sens de l'article 1.20 du Code des sociétés et des associations, à l'entreprise avec laquelle il a un contrat de travail pour un emploi d'au moins 4/5e d'un temps plein d'une personne de référence du secteur.

Les personnes qui ont occupé les 4/5es d'un emploi à temps plein en T-3 d'une personne de référence du secteur dans lequel sont effectués les 4/5es de l'emploi et ont travaillé à temps plein en T-4 ne peuvent pas exercer un flexi-job en T et T+1.

Article 4

§ 1^{er}. Une occupation dans le cadre d'un flexi-job est possible lorsque le travailleur [...] concerné a déjà chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) une occupation qui est au minimum égale à 4/5e d'un emploi à temps plein d'une personne de référence du secteur dans lequel les prestations à 4/5e sont exécutées, durant le trimestre de référence T-3, et pour autant que le travailleur [...], pendant la même période dans le trimestre T :

a) n'est pas employé auparavant ou en plus dans le cadre d'un autre contrat de travail ou une affectation statutaire avec l'employeur pour lequel il exerce le flexi-job. **Cette condition ne s'applique pas aux intérimaires dans la mesure où l'entreprise de travail intérimaire ne les met pas à la disposition du même utilisateur en tant qu'intérimaire et en tant que travailleur exerçant un flexi-job.**

b) ne se trouve pas dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job;

c) ne se trouve pas dans un délai de préavis;

d) n'est pas occupé sous un contrat de travail par l'utilisateur auprès duquel il est mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire pour exercer un flexi-job;

e) n'est pas employé par une entreprise affiliée, au sens de l'article 1.20 du Code des sociétés et des associations, à l'entreprise avec laquelle il a un contrat de travail pour un emploi d'au moins 4/5e d'un temps plein d'une personne de référence du secteur.

La disposition prévue à l'alinéa 1er, e), n'est pas applicable si le travailleur qui est occupé auprès d'une entreprise affiliée a déjà un emploi régulier à temps plein auprès de cette entreprise affiliée ou auprès d'une ou plusieurs autres entreprises affiliées ou non.

Les personnes qui ont occupé les 4/5es d'un emploi à temps plein en T-3 d'une personne de référence du secteur dans lequel sont effectués les 4/5es de l'emploi et ont travaillé à temps plein en T-4 ne peuvent pas exercer un flexi-job en T et T+1.

(...)

§ 3. La condition d'un emploi à 4/5e au cours du trimestre de référence T-3 visée au § 1er, n'est pas d'application lorsque le travailleur est un pensionné au sens de l'article 3, 7° au trimestre T-2.

(...)

(...)

§ 3. La condition d'un emploi à 4/5e au cours du trimestre de référence T-3 visée au § 1er, n'est pas d'application lorsque le travailleur est un pensionné au sens de l'article 3, 7° au trimestre T.

(...)

Article 7 du projet de loi

Article 5

§ 1er. Le montant du flexisalaire visé à l'article 3, 2°, est déterminé dans le contrat-cadre. Il ne peut excéder 150 pourcents du salaire minimum de base visé au paragraphe 2, sauf si un plafond différent est fixé par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

§ 2. Le salaire de base visé à l'article 3, 2°, est au moins égal au salaire horaire déterminé sur base du salaire barémique applicable à la fonction exercée par le travailleur exerçant un flexi-job et fixé par une convention collective de travail.

Pour les travailleurs exerçant un flexi-job qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le salaire de base est au moins égal au salaire horaire déterminé sur base du salaire barémique applicable à la fonction exercée par le travailleur, conformément aux règles du statut légal qui lui sont applicables.

Pour les travailleurs exerçant un flexi-job pour lesquels aucun salaire barémique n'a été établi, le salaire de base est au moins égal au salaire horaire déterminé sur la base du revenu minimum mensuel moyen garanti tel que prévu par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

Article 5

§ 1er. Le flexisalaire visé à l'article 3, 2°, à l'exclusion des indemnités, primes et avantages accordés en vertu de dispositions légales ou réglementaires ou de conventions collectives de travail, ne peut excéder 150 % du salaire de base minimum tel que défini au paragraphe 2.

Par dérogation au premier alinéa, pour les activités exercées dans le cadre de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302), le flexisalaire, ne peut excéder 21 euros par heure. Ce montant est adapté à l'indice des prix à la consommation, selon les dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. L'indice de départ est celui du mois de l'entrée en vigueur de la présente disposition.

§ 2. Le salaire de base visé à l'article 3, 2°, est au moins égal au salaire horaire déterminé sur base du salaire barémique applicable à la fonction exercée par le travailleur exerçant un flexi-job et fixé par une convention collective de travail.

Pour les travailleurs exerçant un flexi-job qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le salaire de base est au moins égal au salaire horaire déterminé sur base du salaire barémique applicable à la fonction exercée par le travailleur, conformément aux règles du statut légal qui lui sont applicables.

Pour les travailleurs exerçant un flexi-job pour lesquels aucun salaire barémique n'a été établi, le salaire de base est au moins égal au salaire horaire déterminé sur la base du revenu minimum mensuel moyen garanti tel que prévu par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le salaire de base visé à l'article 3, 2°, s'élève au minimum à 11,19 euros par heure pour les activités exercées au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302). Ce montant minimum est adapté à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

(...)

Par dérogation à l'alinéa 1er, le salaire de base visé à l'article 3, 2°, s'élève au minimum à 11,19 euros par heure pour les activités exercées au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302). **Ce montant minimal est adapté à l'indice des prix à la consommation, selon les dispositions de la loi du 2 août 1971 précitée. L'indice de départ est celui du mois de janvier 2024.**

(...)

Article 8 du projet de loi

Article 12/2

Article 12/2

En vue de garantir des conditions de travail sûres et de prévenir les accidents du travail, les commissions ou comités compétents des secteurs privé et public transmettent, un an après l'entrée en vigueur de la présente loi, au ministre de l'Emploi et au ministre des Affaires Sociales une évaluation concernant l'utilisation des travailleurs exerçant un flexi-job au sein de leur secteur, notamment en ce qui concerne le nombre d'heures de travail prestées par les travailleurs flexi-jobs. Elles peuvent, à cette fin, utiliser notamment les données nécessaires mises à disposition des secteurs par l'Office national de sécurité sociale. Si, lors de la rédaction du rapport, des soupçons d'infractions graves aux conditions de sécurité au travail apparaissent, ceux-ci seront transmis aux services compétents pour enquête complémentaire. Les commissions ou comités compétents des secteurs privé et public formuleront également dans le rapport les recommandations nécessaires pour garantir des conditions de sécurité au travail.

Article 9 du projet de loi

Article 24

Article 24

L'employeur qui fait appel à des travailleurs exerçant un flexi-job doit utiliser un système qui enregistre et tient à jour, pour chacun de ces travailleurs, le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités auxquelles doit satisfaire le système désigné à l'alinéa 1er. Le Roi détermine également, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la durée obligatoire de stockage des données enregistrées.

L'employeur qui fait appel à des travailleurs exerçant un flexi-job doit utiliser un système **électronique** qui enregistre et tient à jour, pour chacun de ces travailleurs, le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités auxquelles doit satisfaire le système désigné à l'alinéa 1er. Le Roi détermine également, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la durée obligatoire de stockage des données enregistrées.

Un enregistrement conforme à l'article 28/10, § 2, de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale ou l'utilisation des appareils visés à l'article 164 de la loi-programme du 22 décembre 1989, remplace l'obligation d'enregistrement visée à l'alinéa 1^{er}.

Un enregistrement conforme à l'article 28/10, § 2, de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale ou l'utilisation des appareils visés à l'article 164 de la loi-programme du 22 décembre 1989, remplace l'obligation d'enregistrement visée à l'alinéa 1^{er}.

Article 10 du projet de loi

Article 38

La réglementation dans le présent chapitre relève de l'application des aides de minimis telles que reprises soit dans le Règlement (UE) n° 1407/2013 de la Commission européenne du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement, soit au règlement (UE) n° 1408/2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture, modifié par le règlement (UE) n° 2019/316 de la Commission du 21 février 2019 et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement.

L'octroi de la disposition visée au présent chapitre est subordonnée à la condition que l'entreprise s'engage à ne pas dépasser le plafond visé soit au Règlement (UE) n° 1407/2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis, soit au règlement (UE) n° 1408/2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture, modifié par le règlement (UE) n° 2019/316 de la Commission du 21 février 2019 et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement.

Chapitre 5. - Disposition abrogatoire

Article 11 du projet de loi

Article 38

La réglementation dans le présent chapitre relève de l'application des aides de minimis telles que reprises dans le Règlement (UE) n° 2023/2831 de la Commission européenne du 13 décembre 2023 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement, le Règlement (UE) n° 1408/2013 de la Commission européenne du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement, le Règlement (UE) n° 717/2014 de la Commission européenne du 27 juin 2014 concernant l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement ou le Règlement (UE) n° 2023/2832 de la Commission européenne du 13 décembre 2023 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis octroyées à des entreprises fournissant des services d'intérêt économique général et les éventuelles modifications ultérieures de ce règlement.

L'octroi de la disposition visée au présent chapitre est subordonnée à la condition que l'entreprise s'engage à ne pas dépasser le plafond mentionné dans les règlements applicables visés au premier alinéa et les éventuelles modifications ultérieures de ces règlements.

Chapitre 5. - Disposition abrogatoire

[Arrêté royal](#) du 18 avril 2024 portant exécution de l'article 2, §§ 1er et 2, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, en ce qui concerne le champ d'application des flexi-jobs

(abrogé)

Chapitre 6. - Evaluation

Chapitre 6. - Evaluation

Article 12 du projet de loi

Modification de la loi programme du 22 décembre 2023

Article 192

Article 192

§ 1er. Deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, une évaluation de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale est effectuée. Cette évaluation a pour objectif de voir si le dispositif des flexi-jobs atteint ses objectifs et quels sont ses impacts notamment sur le budget de la sécurité sociale, les revenus et les dépenses publiques, l'évolution et la structure de l'emploi, ainsi que sur les pics de travail, les pénuries sur le marché du travail et la santé des travailleurs. Les analyses pour cette évaluation sont réalisées par la Cour des Comptes et le Bureau fédéral du Plan et ensuite transmises au Conseil national du travail qui établit un rapport final comme avis au gouvernement, au plus tard 30 mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.

(abrogé)

Après cette première évaluation, des évaluations de suivi annuelles auront lieu.

§ 2. En outre, une évaluation de cette extension a lieu deux ans après son entrée en vigueur afin de vérifier s'il est fait un usage abusif des flexi-jobs dans le secteur événementiel.

Article 13 du projet de loi

Chapitre 7. - Dispositions transitoires

Disposition autonome

Chapitre 7. - Dispositions transitoires

Article 14 du projet de loi

Disposition autonome

Article 15 du projet de loi

Disposition autonome

Article 16 du projet de loi

Disposition autonome

Chapitre 8. - Entrée en vigueur

Chapitre 8. - Entrée en vigueur

Article 17 du projet de loi

Disposition d'entrée en vigueur

Disposition d'entrée en vigueur