

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 februari 2015

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de regelgeving
met het oog op de invoering van flexi-jobs en
flexi-uren in de horeca**

(ingediend door mevrouw Nele Lijnen
en de heer Egbert Lachaert)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 février 2015

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la réglementation en vue
d'instaurer des flexi-jobs et des flexi-heures
dans l'horeca**

(déposée par Mme Nele Lijnen
et M. Egbert Lachaert)

SAMENVATTING

De invoering van de elektronische kassa gaat gepaard met problemen inzake rendabiliteit in de horeca.

Hierdoor heeft de sector nood aan flankerende maatregelen. Daarom het voorstel tot invoering van flexi-jobs en flexi-uren.

Werknemers met een flexi-job betalen reeds voldoende sociale bijdragen in het kader van hun primaire tewerkstelling. Op het loon dat ze verdienen middels de flexi-job hoeven ze dan geen RSZ-werknemersbijdragen meer te betalen. De werkgever betaalt een bevrijdende RSZ-bijdrage van 25 %. Daarenboven wordt het loon fiscaal volledig vrijgesteld voor de betrokken werknemer.

Wie flexi-uren presteert, zal niet langer RSZ-werknemersbijdragen moeten betalen op het loon betaald voor die overuren. Het loon wordt fiscaal volledig vrijgesteld. De werkgever betaalt een bevrijdende RSZ-bijdrage van 25 %.

RÉSUMÉ

L'instauration de la caisse enregistreuse électronique pose des problèmes de rentabilité dans l'horeca.

Le secteur a donc besoin de mesures d'accompagnement. C'est pourquoi nous proposons de créer des "flexi-jobs" et des "flexi-heures".

Les travailleurs exerçant un flexi-job paient déjà suffisamment de cotisations sociales dans le cadre de leur emploi principal. Ils ne doivent dès lors plus payer de cotisations ONSS sur le salaire qu'ils perçoivent grâce au flexi-job. L'employeur paie une cotisation libératoire de 25 % à l'ONSS. En outre, le salaire est entièrement exonéré sur le plan fiscal pour le travailleur concerné.

Les personnes prestant des flexi-heures ne devront plus payer de cotisations ONSS sur le salaire payé pour ces heures supplémentaires. Cette rémunération est entièrement exonérée sur le plan fiscal. L'employeur paie une cotisation libératoire de 25 % à l'ONSS.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 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: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel beoogt een tegemoetkoming aan de noodlijdende horecasector, via de invoering van een stelsel van flexi-jobs en flexi-uren.

Het gaat niet goed in de horeca en dat wordt weer-spiegeld in de faillissementscijfers van de voorbije jaren. Reeds lang is de horeca de sector met de meeste faillissementen op de groot- en detailhandel na. Van 2010 tot 2013 is het aantal faillissementen in de horeca gestegen van 1 794 naar 2 193 op jaarbasis. In 2013 zijn 12 306 ondernemingen failliet gegaan waarvan dus 2 193 horecazaken. Dat is 17,82 % van het totale aantal faillissementen¹.

De horecasector is van nature een zeer arbeidsintensieve sector waar de loonkosten zeer zwaar doorwegen, waardoor de winstmarges en de rendabiliteit aan de lage kant liggen en vaak zelfs negatief zijn. Horeca-uitbaters schrijven hun personeel vaak niet of slechts voor een gedeelte van de werkelijk gepresteerde arbeidsduur in om geen of minder bijdragen aan de sociale zekerheid te moeten betalen. Een gedeelte van de omzet van de zaak wordt niet aangegeven maar in het zwart uitbetaald aan de betrokken werknemer(s). Een deel van het zwart geld wordt gebruikt om teveel gepresteerde uren uit te betalen.

In 2009 werd het Geregistreerd Kassa Systeem (GKS) ingevoerd door de regering-Van Rompuy. Tegen 1 januari 2016 moet elke horecazaak die een omzet realiseert die voor minstens 10 % uit voeding bestaat (die ter plaatse wordt geconsumeerd), verplicht van dit systeem gebruik maken. Die verplichting kadert in de strijd tegen de fiscale en sociale fraude in de horeca. In het nieuwe kassysteem moeten alle verkopen geregistreerd worden en geldt een aanwezigheidsregistratie van de werknemers. Eenmaal de gegevens zijn ingevoerd, is het onmogelijk om wijzigingen aan te brengen.

De vorige regering voerde het Horecaplan in; een essentieel onderdeel van dit plan bestaat erin dat de invoering van de elektronische kassa begeleid wordt door een aantal horecaspecifieke lastenverlagingen, enerzijds voor de Gelegenheidsarbeid en anderzijds voor het vast personeel.

¹ Graydon — Evolutie in het bedrijvenlandschap in 2013.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi vise à donner un coup de pouce au secteur horeca, qui est en difficulté, en instaurant un régime de flexi-jobs et de flexi-heures.

L'horeca ne se porte pas bien, ainsi que l'attestent les statistiques sur les faillites des dernières années. Depuis longtemps déjà, l'horeca est le secteur qui connaît le plus grand nombre de faillites, après ceux du commerce de gros et du commerce de détail. De 2010 à 2013, le nombre de faillites dans l'horeca est passé de 1 794 à 2 193 sur une base annuelle. En 2013, 12 306 entreprises ont déposé leur bilan, dont 2 193 établissements horeca, ce qui représente 17,82 % du nombre total de faillites¹.

L'horeca est, par nature, un secteur à forte intensité de main-d'œuvre, où les coûts salariaux pèsent très lourd, réduisant d'autant les marges bénéficiaires et la rentabilité, qui sont même souvent négatives. Il arrive donc régulièrement que les exploitants d'établissements horeca ne déclarent pas leur personnel ou ne le déclare que pour une partie des heures de travail réellement prestées afin de ne pas payer ou de payer moins de cotisations sociales. Une partie du chiffre d'affaires de l'établissement n'est pas déclarée, mais est payée en noir au(x) travailleur(s) concerné(s). Une partie de l'argent noir sert à payer les heures prestées en trop.

En 2009, le Système de caisse enregistreuse (SCE) a été introduit par le gouvernement Van Rompuy. D'ici au 1^{er} janvier 2016, chaque établissement horeca dont 10 % au moins du chiffre d'affaires provient de l'alimentation (consommée sur place) doit obligatoirement utiliser ce système. Cette obligation s'inscrit dans le cadre de la lutte contre la fraude fiscale et sociale dans l'horeca. Le nouveau système de caisse enregistreuse prévoit l'obligation d'enregistrer électroniquement toutes les ventes et l'enregistrement des présences des travailleurs. Une fois les données introduites, il est impossible d'y apporter des modifications.

Le gouvernement précédent a instauré le plan horeca; un élément essentiel de ce plan prévoit, en guise de mesure d'accompagnement de l'introduction de la caisse électronique, une série de réductions de charges spécifiques au secteur horeca concernant les travailleurs occasionnels, d'une part, et le personnel fixe, d'autre part.

¹ Graydon — Évolutions du paysage entrepreneurial en 2013.

Gelegenheidswerknemers in de horeca hebben reeds geruime tijd een bijzonder statuut. Een gelegenheidswerknemer in de horeca is een werknemer die voor een maximumduur van twee opeenvolgende dagen in de horeca wordt tewerkgesteld, rechtstreeks door de werkgever of door een uitzendkantoor.

De gelegenheidswerknemers, ook wel eens 'extra's' genoemd, zijn heel belangrijk voor de sector. De horeca is heel erg afhankelijk van omstandigheden zoals het weer, feestdagen en — meestal moeilijk te voorzien — piekmomenten. In tegenstelling tot heel wat andere sectoren, weet een horeca-uitbater bijvoorbeeld nooit op voorhand wanneer de werkdag precies zal eindigen, laat staan hoeveel klanten er die dag over de vloer zullen komen. Daarnaast zijn er veel prestaties nodig van beperkte duur op vaste momenten, die voor vaste werknemers niet interessant zijn.

De RSZ-bijdragen voor gelegenheidswerknemers in de horeca worden niet, zoals bij andere werknemers, berekend als een percentage op het werkelijke loon, maar wel als een percentage op een fictief, forfaitair loon.² De vorige regering heeft de systemen Dimona Light en Dimona Full voor de gelegenheidswerknemers vervangen door een nieuw systeem. De voormalige dagforfaits bedroegen respectievelijk 41,49 euro en 82,98 euro voor maximaal vijf uur werk en maximaal elf uur werk. Daarbovenop kwam een toeslag van 7,55 euro voor tewerkstelling op een zaterdag of op een dag vóór een feestdag, en een toeslag van 15,10 euro voor tewerkstelling op een zondag of op een feestdag. De vorige regering heeft dit systeem vervangen door een uurforfait 7,5 euro met een maximum van 45 euro per dag en de toeslagen voor weekendwerk afgeschaft.

Daarbovenop werd bepaald dat het loon voor de gelegenheidswerknemer in de horeca voortaan belast wordt aan maximaal 33 %. In de oude regeling werd de vergoeding bij het inkomen van de werknemer opgeteld, waardoor die (meestal) aan een hoger tarief werd belast.

Ook voor het vast personeel werd een lastenverlaging doorgevoerd. Het ging om een forfaitaire RSZ-verlaging voor vijf vaste en voltijdse werknemers naar keuze van 500 euro per kwartaal of 800 euro per kwartaal voor

² Dit geldt alleen binnen een contingent van 50 dagen per werknemer en 100 dagen per werkgever. Als er daarbovenop extra dagen gewerkt wordt, dan moeten de gebruikelijke bijdragen betaald worden.

Les travailleurs occasionnels du secteur horeca bénéficient depuis longtemps d'un statut particulier. Un travailleur occasionnel dans le secteur horeca est un travailleur qui est engagé directement par l'employeur ou par une agence d'intérim pour une durée maximale de deux jours consécutifs.

Les travailleurs occasionnels, aussi appelés parfois 'extras', sont très importants pour ce secteur qui est fort tributaire de circonstances telles que les conditions climatiques, les jours fériés et d'autres périodes de grande affluence généralement difficiles à prévoir. Contrairement à ce qui prévaut dans de nombreux autres secteurs, un exploitant horeca ne sait par exemple jamais à l'avance à quelle heure sa journée de travail s'achèvera ni, a fortiori, combien de clients fréquenteront son établissement au cours de cette journée. Par ailleurs, l'horeca nécessite beaucoup de prestations de durée limitée à des moments fixes, qui ne sont pas intéressantes pour des travailleurs permanents.

Les cotisations ONSS pour les travailleurs occasionnels de l'horeca ne sont pas, à l'instar de ce qui se passe pour d'autres travailleurs, calculées sur la base d'un pourcentage du salaire réel, mais bien sur la base d'un pourcentage d'un salaire fictif forfaitaire.² Le gouvernement précédent a remplacé les systèmes Dimona Light et Dimona Full appliqués aux travailleurs occasionnels par un nouveau système. Les anciens forfaits journaliers s'élevaient à 41,49 euros pour maximum cinq heures de travail et à 82,98 euros pour maximum onze heures de travail. Venaient s'y ajouter un supplément de 7,55 euros pour le travail presté un samedi ou la veille d'un jour férié et un supplément de 15,10 euros pour le travail presté un dimanche ou un jour férié. Le gouvernement précédent a remplacé ce système par un forfait horaire de 7,5 euros avec un maximum de 45 euros par jour, et il a supprimé les suppléments prévus pour le travail de week-end.

Il a en outre été décidé que le salaire des travailleurs occasionnels de l'horeca serait dorénavant imposé à un taux de 33 % maximum. Sous l'empire de l'ancienne réglementation, la rémunération était ajoutée aux revenus du travailleur, de sorte qu'elle était dès lors (généralement) taxée à un taux plus élevé.

Une réduction des charges a également été instaurée en ce qui concerne le personnel permanent. Il s'agit d'une réduction forfaitaire des cotisations ONSS pour cinq travailleurs permanents occupés à temps plein (au

² Et ce, uniquement pour un contingent de 50 jours par travailleur et de 100 jours par employeur. Si des jours de travail supplémentaires sont prestés en sus de ce contingent, les cotisations habituelles doivent être payées.

-26-jarigen. Deze verlaging geldt enkel voor zaken met minder dan 50 werknemers.

Met dit wetsvoorstel willen wij verdere stappen zetten om de 'verwitting' in de horeca te stimuleren en flexibele arbeid in de horeca aan een fiscaal en parafiscaal voordelig tarief mogelijk te maken. Daartoe wensen wij twee horecaspecifieke maatregelen te nemen: 1) de invoering van de flexi-jobs en 2) de invoering van de flexi-uren.

De flexi-jobs zijn bedoeld voor mensen die reeds een hoofdjob hebben waarbij ze minstens voor vier vijfde tewerkgesteld zijn bij een andere werkgever. Het kan dus ook gaan om mensen die voltijds werken of twee deeltijdse jobs combineren.

Aangezien de betrokken personen reeds voldoende sociale bijdragen betalen op het loon dat ze verdienen dankzij hun primaire tewerkstelling, hoeven ze geen RSZ-werknemersbijdragen te betalen op het loon dat ze verdienen middels de flexi-job. De werkgever betaalt een bevrijdende RSZ-bijdrage van 25 %. Daarenboven wordt het loon fiscaal volledig vrijgesteld voor de betrokken werknemer.

Analoog hieraan worden de flexi-uren ingevoerd. Wie overuren presteert, zal niet langer RSZ-werknemersbijdragen moeten betalen op het loon dat met die overuren verdiend wordt. Het loon wordt fiscaal volledig vrijgesteld. De werkgever betaalt een bevrijdende RSZ-bijdrage van 25 %.

Op die manier geven we horecazaken extra mogelijkheden om flexibel personeel te kunnen inzetten én verlenen we aan werknemers die reeds voldoende sociale bijdragen en belastingen betalen, de mogelijkheid om aan een voordelig fiscaal en parafiscaal tarief bij te klussen of overuren te boeken in de horeca.

Deze maatregelen moeten er voor zorgen dat de invoering van de elektronische kassa en de daarbij horende verwitting in de sector niet gepaard gaat met problemen inzake rendabiliteit in de horecazaken. Zonder dergelijke flankerende maatregelen zouden namelijk veel horecazaken de deuren moeten sluiten.

Dit zou nefast zijn voor de werkgelegenheid in de horeca. En het zou uitermate jammer zijn gelet op de rol die horecazaken spelen in het sociale weefsel. Het zijn

choix), à concurrence de 500 euros par trimestre ou de 800 euros par trimestre pour les moins de 26 ans. Seules les entreprises occupant moins de 50 travailleurs peuvent en bénéficier.

La présente proposition de loi vise à prendre des mesures supplémentaires pour stimuler la régularisation de l'horeca et permettre dans ce secteur les prestations flexibles à un taux fiscal et parafiscal avantageux. Nous souhaitons à cet effet prendre deux mesures spécifiques à l'horeca: 1) l'instauration de flexi-jobs et 2) l'instauration de flexi-heures.

Les flexi-jobs sont destinés aux personnes qui exercent déjà, pour le compte d'un autre employeur, un emploi principal qui les occupe au moins à quatre cinquièmes temps. Il peut donc également s'agir de personnes occupées à temps plein ou combinant deux emplois à temps partiel.

Dès lors que les personnes concernées paient déjà suffisamment de cotisations sociales sur le salaire qu'elles perçoivent grâce à leur emploi primaire, elles ne doivent pas payer de cotisations ONSS personnelles sur le salaire qu'elles perçoivent grâce au flexi-job. L'employeur paie une cotisation ONSS libératoire de 25 %. Par ailleurs, le salaire du travailleur concerné bénéficie d'une exonération fiscale complète.

Parallèlement, nous introduisons les flexi-heures. Les personnes qui prestent des heures supplémentaires ne devront plus payer des cotisations ONSS personnelles sur le salaire perçu grâce à ces heures supplémentaires. Le salaire bénéficie d'une exonération fiscale complète. L'employeur paie une cotisation ONSS libératoire de 25 %.

De cette manière, nous donnons aux établissements horeca des possibilités supplémentaires de recourir à du personnel flexible et nous donnons aux travailleurs qui paient déjà suffisamment de cotisations sociales et d'impôts, la possibilité d'arrondir leurs fins de mois ou de prester des heures supplémentaires dans l'horeca à un taux fiscal et parafiscal avantageux.

Ces mesures doivent permettre d'éviter que l'introduction de la caisse enregistreuse électronique et la régularisation qui s'ensuivra dans le secteur ne génère des problèmes de rentabilité dans les établissements horeca. Faute de telles mesures d'accompagnement, beaucoup d'établissements horeca devraient fermer leurs portes.

Une telle évolution serait néfaste pour l'emploi dans l'horeca. Et ce serait d'autant plus dommage qu'ils jouent un rôle non négligeable dans le tissu social. Il

plekken waar mensen elkaar ontmoeten, zich ontspannen na een harde en drukke werkdag en bovendien veel plezier beleven. In de restaurants zou de kwaliteit van het eten naar omlaag kunnen gaan omdat er bespaard wordt op de ingrediënten om een stijging in de loonkost te compenseren.

Ook de overheid is gebaat bij deze maatregel. In de huidige situatie loopt deze een hoop belastingsinkosten mis door het zwartwerk in de horeca. Aangezien we nu naar een witte sector toewerken kunnen er ook meer inkomsten voor de overheid geïnd worden. Dit zijn met andere woorden lastenverlagingen die leiden tot een terugverdieneffect voor de overheid.

Zoals de invoering van dienstencheques heeft bijgedragen tot het witten van zwartwerk in de schoonmaaksector, is het aangewezen om te zoeken naar een systeem in de horeca dat de behoefte aan zwart (gelegenheids)werk de wereld uit helpt. Wij zijn van mening dat met de maatregelen die voorgesteld worden in dit wetsvoorstel deze doelstelling verwezenlijkt kan worden.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

In dit artikel wordt bepaald dat het loon van de flexi-jobwerknemers en het loon voor de flexi-uren van voltijdse werknemers in de horeca fiscaal vrijgesteld wordt.

Art. 3

In dit artikel wordt bepaald dat het loon van de flexi-jobwerknemers en het loon voor de flexi-uren van voltijdse werknemers in de horeca op fiscaal vlak worden beschouwd als beroepskosten.

Art. 4

In dit artikel wordt bepaald dat het loon van de flexi-jobwerknemers en het loon voor de flexi-uren van voltijdse werknemers in de horeca op fiscaal vlak vrijgesteld worden van bedrijfsvoorheffing.

Art. 5

In dit artikel wordt een bevrijdende sociale werkgeversbijdrage van 25 % ingevoerd op het loon van de

s'agit d'un lieu où les gens se rassemblent pour se détendre après une dure journée de labeur et pour prendre un peu de bon temps. Dans les restaurants, la qualité de la nourriture pourrait en pâtir dès lors que l'on y économisera sur les ingrédients pour compenser une hausse du coût salarial.

Cette mesure devrait également bénéficier à l'État. Dans la situation actuelle, le travail au noir dans l'horeca représente un sérieux manque à gagner fiscal pour le Trésor. En décidant de "blanchir" le secteur, on permet aussi à l'État d'accroître ses recettes. En d'autres termes, ce sont des abaissements de charges qui induisent un effet de retour pour l'État.

Tout comme l'instauration des titres-services a contribué à blanchir le travail au noir dans le secteur du nettoyage, il s'indique de chercher une formule grâce à laquelle le secteur horeca n'éprouverait plus le besoin de recourir au travail au noir occasionnel. Nous estimons que les mesures proposées dans la présente proposition de loi permettront de réaliser cet objectif.

DISCUSSION DES ARTICLES

Art. 2

Cet article dispose que la rémunération des flexi-jobistes et celle correspondant aux flexi-heures de travailleurs occupés à temps plein dans l'horeca sont exonérées fiscalement.

Art. 3

Cet article dispose que la rémunération des flexi-jobistes et celle correspondant aux flexi-heures de travailleurs occupés à temps plein dans l'horeca sont considérées, sur le plan fiscal, comme des frais professionnels.

Art. 4

Cet article dispose que la rémunération des flexi-jobistes et celle correspondant aux flexi-heures de travailleurs occupés à temps plein dans l'horeca sont exonérées de précompte professionnel.

Art. 5

Cet article instaure une cotisation sociale patronale de 25 % sur la rémunération des flexi-jobistes et sur celle

flexi-jobwerknemers en op het loon voor de flexi-uren van voltijdse werknemers in de horeca.

Deze sociale bijdragen worden door dezelfde instellingen, volgens dezelfde termijnen en op dezelfde manier geïnd als de klassieke sociale bijdragen en de opbrengst ervan komt toe aan de RSZ-Globaal Beheer.

Art. 6

In dit artikel wordt bepaald wat moet worden verstaan onder een ‘flexi-jobwerknemer’; het is een werknemer die bijverdient in de horeca en minstens vier vijfde werkt bij een of meerdere andere werkgevers.

Art. 7

In dit artikel worden de flexi-jobwerknemers onttrokken aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Concreet betekent dit dat de flexi-jobwerknemers buiten de klassieke regelingen van de sociale zekerheid inzake ziekte, werkloosheid, pensioenen enz. vallen en dat van hen dus ook niet wordt verwacht dat zij de daaraan gekoppelde sociale bijdragen betalen.

Het gaat immers over werknemers die minstens vier vijfde bij één of meerdere andere werkgevers werken en dus reeds sociale bijdragen betalen en sociale rechten opbouwen in deze regelingen.

Art. 8

In dit artikel worden, voor de voltijdse werknemers in de horeca, de flexi-uren ingevoerd namelijk de arbeid die verricht wordt boven 8 uren per dag of 38 uren per week worden onttrokken aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Hier geldt een redenering die analoog is aan de redenering achter artikel 3. Deze werknemers betalen reeds sociale bijdragen en bouwen sociale rechten op gedurende hun voltijdse arbeid.

correspondant aux flexi-heures de travailleurs occupés à temps plein dans l’horeca.

Ces cotisations sociales sont perçues par les mêmes institutions, dans les mêmes délais et de la même manière que les cotisations sociales classiques, et leur produit revient à l’ONSS-gestion globale.

Art. 6

Cet article définit ce qu’il faut entendre par un “flexi-jobiste”, à savoir un travailleur qui perçoit un revenu complémentaire dans l’horeca et travaille au moins à quatre cinquièmes pour un ou plusieurs autres employeurs.

Art. 7

Cet article soustrait les flexi-jobistes à l’application de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Concrètement, cela signifie que les flexi-jobistes ne sont pas soumis aux réglementations classiques de la sécurité sociale en matière de maladie, de chômage, de pension, etc., et qu’ils ne doivent donc pas payer les cotisations sociales y afférentes.

Il s’agit en effet de travailleurs qui travaillent, au moins à quatre cinquièmes, chez un autre employeur ou chez plusieurs autres employeurs, et qui paient donc déjà des cotisations sociales, et se constituent déjà des droits sociaux dans ces régimes.

Art. 8

Cet article instaure, pour les travailleurs à temps plein de l’horeca, les “flexi-heures”, à savoir les prestations au-delà de 8 heures par jour ou de 38 heures par semaine, et les soustrait à l’application de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Le raisonnement qui s’applique en l’occurrence est analogue à celui qui sous-tend l’article 3. Ces travailleurs paient déjà des cotisations sociales et se constituent déjà des droits sociaux en exerçant leur emploi à temps plein.

Art. 9

Dit artikel geeft aan de Koning bepaalde bevoegdheden om de vereiste maatregelen voor de uitvoering van deze wet te nemen.

Nele LIJNEN (Open Vld)
Egbert LACHAERT (Open Vld)

Art. 9

Cet article donne certaines compétences au Roi afin qu'il puisse prendre les mesures nécessaires à l'exécution de la présente loi.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 19 december 2014, wordt aangevuld met de bepalingen onder 29° en 30° luidende:

“29° de bezoldigingen van de flexi-jobwerknemers bedoeld in artikel 1^{ter}, 3°, 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;

30° de bezoldigingen voor de arbeid bedoeld in artikel 17^{octies} 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.”

Art. 3

In artikel 52 van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 30 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de bepaling onder 3°, wordt aangevuld met de bepaling onder e), luidende:

“e) de bijzondere bijdragen die verschuldigd zijn krachtens artikel 38, § 3^{sexdecies}, 1° en 2°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.”;

2° het artikel wordt aangevuld met de bepalingen onder 12° en 13°, luidende:

“12° de bezoldigingen van de flexi-jobwerknemers bedoeld in artikel 1^{ter}, 3°, 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;

13° de bezoldigingen voor de arbeid bedoeld in artikel 17^{octies} van het koninklijk besluit van 28 november 1969

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 19 décembre 2014, est complété par les 29° et 30°, rédigés comme suit:

“29° les rémunérations des flexi-jobistes visées à l'article 1^{er}^{ter}, 3°, 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;

30° les rémunérations visées à l'article 17^{octies} 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.”

Art. 3

Dans l'article 52 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 30 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° le 3° est complété par un e), rédigé comme suit:

“e) les cotisations spéciales dues en vertu de l'article 38, § 3^{sexdecies}, 1° et 2°, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.”;

2° l'article 52 est complété par les 12° et 13°, rédigés comme suit:

“12° les rémunérations des flexi-jobistes visées à l'article 1^{ter}, 3°, 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;

13° les rémunérations visées à l'article 17^{octies} de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en

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

Art. 4

In hetzelfde wetboek wordt een artikel 275¹⁰ ingevoegd, luidende:

“Art. 275¹⁰. Op de in artikel 38, § 1, 2^o en 3^o vermelde inkomsten is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd.”

Art. 5

Artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 mei 2014, wordt aangevuld met een § 3^{sexdecies}, luidende:

“§ 3^{sexdecies}. 1^o De werkgever is een bijzondere bijdrage van 25 % verschuldigd op het bedrag van het loon van de flexi-jobwerknemers bedoeld in artikel 1^{ter}, 3^o van het koninklijk besluit van 28 november tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

2^o De werkgever is een bijzondere bijdrage van 25 % verschuldigd op het bedrag van het loon voor de arbeid bedoeld in artikel 17^{octies} 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.

3^o De bijzondere bijdragen bedoeld in 1^o en 2^o worden door de werkgever betaald aan de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen, binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers.

De opbrengst van de bijzondere bijdragen bedoeld in 1^o en 2^o worden overgemaakt aan de RSZ-Globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2^o, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van

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

Art. 4

Dans le même Code, il est inséré un article 275¹⁰ rédigé comme suit:

“Art. 275¹⁰. Aucun précompte professionnel n'est dû sur les revenus visés à l'article 38, § 1^{er}, 2^o et 3^o.”

Art. 5

L'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2014, est complété par un paragraphe 3^{sexdecies} rédigé comme suit:

“§ 3^{sexdecies}. 1^o Une cotisation spéciale de 25 % est due par l'employeur sur le montant de la rémunération des flexi-jobistes visés à l'article 1^{er}ter, 3^o, 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.

2^o Une cotisation spéciale de 25 % est due par l'employeur sur le montant de la rémunération pour le travail visé à l'article 17^{octies} 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.

3^o Les cotisations spéciales visées aux 1^o et 2^o sont payées par l'employeur à l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale, dans les mêmes délais et conditions que ceux applicables aux cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs salariés.

Le produit des cotisations spéciales visées aux 1^o et 2^o est versé à l'ONSS-Gestion globale, au sens de l'article 5, alinéa 1^{er}, 2^o, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais de paiement, l'application des sanctions

de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor sociale zekerheid zijn van toepassing.”.

Art. 6

In 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, wordt een artikel 1^{ter} ingevoegd, luidende:

“Art. 1^{ter}. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

1° werknemer in de horeca: een werknemer die wordt tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf

2° deeltijdse werknemer: een werknemer bedoeld in artikel 2, 2°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers

3° een flexi-jobwerknemer: een werknemer in de horeca bedoeld in 1° die tevens aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

a) voltijds werkzaam zijn bij een andere werkgever;

b) werkzaam zijn bij een andere werkgever als deeltijdse werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minstens gelijk is aan vier vijfden van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie;

c) werkzaam zijn bij meerdere andere werkgevers als deeltijdse werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, voor de verschillende tewerkstellingen bij elkaar opgeteld, minstens gelijk is aan vier vijfden van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie.”

civiles et des dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription en matière d’actions judiciaires, le privilège et la communication du montant de la créance de l’Office national de sécurité sociale, sont applicables.”.

Art. 6

Dans 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, il est inséré un article 1^{er} rédigé comme suit:

“Art. 1^{er}. Pour l’application du présent arrêté, il y a lieu d’entendre par:

1° “travailleur de l’horeca”: un travailleur occupé par un employeur ressortissant de la Commission paritaire de l’industrie hôtelière ou ressortissant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire si l’utilisateur relève de la Commission paritaire de l’industrie hôtelière;

2° “travailleur à temps partiel”: un travailleur visé à l’article 2, 2°, de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel;

3° “travailleur exerçant un flexi-job”: un travailleur de l’horeca visé au 1° qui remplit également l’une des conditions suivantes:

a) être occupé à temps plein par un autre employeur;

b) être occupé par un autre employeur en qualité de travailleur à temps partiel dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d’emploi pouvant aller jusqu’à un an, est au moins égale à quatre cinquièmes de celle d’un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable;

c) être occupé par plusieurs autres employeurs en qualité de travailleur à temps partiel dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d’emploi pouvant aller jusqu’à un an, pour tous ses emplois additionnés, est au moins égale à quatre cinquièmes de celle d’un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable.”

Art. 7

In hetzelfde koninklijk besluit wordt een artikel 17*septies* ingevoegd, luidende:

“Art. 17*septies*. Aan de toepassing van de wet worden onttrokken, de flexi-jobwerknemers bedoeld in artikel 1*ter*, 3°.”

Art. 8

In hetzelfde koninklijk besluit wordt een artikel 17*octies* ingevoegd, luidende:

“Art. 17*octies*. Aan de toepassing van de wet worden onttrokken, voor wat betreft de arbeid verricht boven 8 uren per dag of 38 uren per week, de werknemers in de horeca, bedoeld in artikel 1*ter*, 1°.”

Art. 9

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad:

1° nadere regels bepalen;

2° overgangsbepalingen treffen;

3° de bepalingen gewijzigd door de artikelen 6, 7 en 8 opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.

Art. 10

Deze wet is van toepassing vanaf het kwartaal volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

3 februari 2015

Nele LIJNEN (Open Vld)
Egbert LACHAERT (Open Vld)

Art. 7

Dans le même arrêté royal, il est inséré un article 17*septies* rédigé comme suit:

“Art. 17*septies*. Sont soustraits à l’application de la loi, les flexi-jobistes, visés à l’article 1*ter*, 3°.”

Art. 8

Dans le même arrêté royal, il est inséré un article 17*octies* rédigé comme suit:

“Art. 17*octies*. Sont soustraits à l’application de la loi, les travailleurs de l’horeca visés à l’article 1*erter*, 1°, en ce qui concerne les prestations au-delà de 8 heures par jour ou de 38 heures par semaine.”

Art. 9

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1° déterminer les modalités;

2° prendre des dispositions transitoires;

3° abroger, compléter, adapter ou remplacer les dispositions modifiées par les articles 6, 7 et 8.

Art. 10

La présente loi entre en vigueur le trimestre qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

3 février 2015