

AVANT-PROJET DE LOI
portant dispositions diverses concernant les flexi-jobs

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. La présente 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. Cette extension permet aux travailleurs de tous les secteurs de bénéficier d'une flexibilité d'emploi à leur propre initiative. 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.

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.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Chapitre 1^{er}. Disposition préliminaire

VOORONTWERP VAN WET
houdende diverse bepalingen inzake flexi-jobs

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 de huidige wet 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. Door deze uitbreiding kunnen werknemers op eigen initiatief in alle sectoren flexibel worden tewerkgesteld. De mogelijkheid wordt evenwel behouden voor de sectoren om een gehele of gedeeltelijke uitsluiting te vragen en nadien opnieuw een gehele of gedeeltelijke toelating.

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.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1. Voorafgaande bepaling

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 1^{ter} 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 abrogé, étant donné que tous les travailleurs et 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, relèvent du champ d'application des flexi-jobs, sauf en cas d'exclusion totale ou partielle. Les rémunérations pour des prestations en exécution d'un contrat de travail flexi-job sont déjà exonérées pour tous les secteurs relevant du champ d'application des flexi-jobs sur base de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 29°, du Code des impôts sur les revenus 1992.

Chapitre 4. Modifications de la loi du 16

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 1^{ter} 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.

Chapitre 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 opgeheven, aangezien 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, onder het toepassingsgebied van de flexi-jobs ressorteren, behoudens gehele of gedeeltelijke uitsluiting. De bezoldigingen voor prestaties in uitvoering van een flexi-jobarbeidsovereenkomst zijn voor alle sectoren die onder het toepassingsgebied van de flexi-jobs ressorteren, reeds vrijgesteld op basis van artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van de wet van 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, 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. D'une part, une réglementation relative au champ d'application et aux modalités d'exclusion et d'admission des travailleurs et des employeurs est reprise à l'article 1^{er}, § 1^{er} en § 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 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.

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, 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. Enerzijds 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^o, 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.

L'article 2, § 3, détermine le champ d'application et régit les modalités d'exclusion ou d'admission totale ou partielle des travailleurs et employeurs du secteur public visés à l'article 1^{er}, § 1^{er} en § 3, 1^o, 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 concertée au préalable au sein du comité de concertation compétent. Par comité de concertation compétent, on entend le comité de concertation créé en application du Titre IV 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 et HR Rail, le comité de concertation créé en application de l'article 31 de la loi précitée du 21 mars 1991.

L'article 2, § 4, détermine le champ d'application et régit les modalités d'exclusion ou d'admission 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 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.

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

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^o, 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 overlegd in het bevoegde overlegcomité. Met het bevoegde overlegcomité wordt bedoeld, 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 of voor het geval van de autonome overheidsbedrijven en HR Rail, het overlegcomité opgericht in uitvoering van artikel 31 van de voornoemde wet van 21 maart 1991.

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 overlegd volgens de regels en procedures voorgeschreven in de toepasselijke regeling van de betrekkingen tussen deze overheid en de vakbonden van haar personeel.

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

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.

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.

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.

Art. 6.

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

Dans la version française du texte de l'article 4,

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.

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.

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.

Art. 6.

Deze bepaling wijzigt artikel 4 van dezelfde wet.

In de Franstalige versie van de tekst van artikel 4,

§ 1^{er}, l'expression « travailleur salarié » est remplacée par « travailleur » 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 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.

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 retraité 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.

§ 1, wordt het begrip “travailleur salarié” vervangen door “travailleur” 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 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.

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.

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.

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 le secteur de l'horeca ne sera donc plus exprimé en pourcentage (150 %) du salaire de base minimum, mais correspondra désormais, tout comme ce 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'horeca.

Art. 7/1.

Ce nouvel article est inséré dans la loi afin de sensibiliser les commissions paritaires à la sécurité des conditions de travail des flexi-jobbers.

Art. 8.

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

Art. 9.

Cette disposition modifie l'article 38 de la même loi, afin que cet article ne s'applique plus qu'à la section 6 de la loi du 16 novembre 2015 pour les heures supplémentaires. Etant donné que le champ d'application des flexi-jobs a été étendu à tous les secteurs, la problématique des aides d'État ne se

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 (bv. 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.

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

Art. 7/1.

Dit nieuw artikel wordt ingevoegd in de wet teneinde de paritaire comités te sensibiliseren inzake veilige arbeidsomstandigheden voor flexi-jobbers.

Art. 8.

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

Art. 9.

Deze bepaling wijzigt artikel 38 van dezelfde wet, opdat dit artikel enkel nog van toepassing is op afdeling 6 van de wet van 16 november 2015 voor de overuren. Aangezien het toepassingsgebied van de flexi-jobs is uitgebreid naar alle sectoren, is de kwestie van staatssteun niet langer aan de orde voor

pose plus pour le système des flexi-jobs. La référence au 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 est remplacé par une référence au nouveau Règlement 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.

Chapitre 5. Disposition abrogatoire

Art. 10.

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.

Chapitre 6. Evaluation

Art. 11.

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. 12.

Afin d'évaluer les modifications apportées par cette loi au système des flexi-jobs, un article 12 est introduit, qui prévoit une évaluation similaire à celle prévue à l'article 192 de la loi programme du 22 décembre 2023. Cette évaluation sera désormais réalisée par le Bureau fédéral du Plan, l'Office national de sécurité sociale et le SPF Finances.

Chapitre 7. Dispositions transitoires

Art. 13.

het stelsel van de flexi-jobs. De verwijzing naar de 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 is ook vervangen door een verwijzing naar de nieuwe 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.

Hoofdstuk 5. Opheffende bepaling

Art. 10.

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.

Hoofdstuk 6. Evaluatie

Art. 11.

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. 12.

Om de aanpassingen die deze wet aan het systeem van de flexi-jobs aanbrengt te evalueren, wordt er een artikel 12 ingevoerd dat voorziet in een soortgelijke evaluatie als bepaald werd in artikel 192 van de programmawet van 22 december 2023. Deze evaluatie zal worden uitgevoerd door het Federaal Planbureau, de Rijksdienst voor sociale zekerheid en de FOD Financiën.

Hoofdstuk 7. Overgangsbepalingen

Art. 13.

Cette disposition permet une exclusion ou une autorisation totale ou partielle des secteurs pour l'année 2026 sur base trimestrielle.

Art. 14.

Une délégation est prévue pour permettre au Roi jusqu'au 31 mai 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 et de maintenir les exclusions totales ou partielles telles qu'elles figuraient dans le même arrêté.

Chapitre 8. Entrée en vigueur

Art. 15.

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

Deze bepaling maakt voor het jaar 2026 een gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating van sectoren mogelijk op kwartaalbasis.

Art. 14.

Er wordt een delegatie opgenomen om de Koning in staat te stellen tot uiterlijk 31 mei 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 en de gehele of gedeeltelijke uitsluitingen zoals ze voorkwamen in hetzelfde besluit te behouden.

Hoofstuk 8. Inwerkingtreding

Art. 15.

Deze bepaling bepaalt de inwerkingtreding van deze wet.