

F Flexi-jobs Horeca A2
MH/EDJ/JP
932-2024

Bruxelles, le 14 mai 2024

AVIS

sur

**LA PROPOSITION DE LOI CONCERNANT UNE MODIFICATION
DE LA REGLEMENTATION RELATIVE AUX FLEXI-JOBS
DANS LE SECTEUR HORECA**

(approuvé par le Bureau le 11 avril 2024,
entériné par l'Assemblée plénière du Conseil Supérieur le 14 mai 2024)

Le 14 mars 2024, le Conseil Supérieur des Indépendants et des P.M.E. a reçu de Mme Marie-Christine Marghem, Présidente de la commission des Finances et du Budget de la Chambre des représentants, une demande d'avis sur la 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 horeca¹ (DOC55 3863/001).

Après consultation de la commission sectorielle n° 7 (Horeca, tourisme et loisirs) et des organisations interprofessionnelles, le Bureau du Conseil Supérieur a émis en urgence le 11 avril 2024 l'avis suivant, entériné par l'Assemblée plénière du Conseil Supérieur le 14 mai 2024.

CONTEXTE

La loi-programme du 22 décembre 2023² contient de nouvelles règles concernant les flexi-jobs et prévoit une extension vers de nouveaux secteurs ainsi qu'un durcissement des conditions d'utilisation des flexi-jobs à partir du 1er janvier 2024. La cotisation des employeurs à la sécurité sociale (ONSS) augmente de 25 % à 28 % pour toutes les prestations effectuées à partir du 1er janvier 2024.

À partir du 1er janvier 2024, des conditions plus strictes s'appliqueront aux employés et aux employeurs souhaitant utiliser ce système.

- Il n'est plus permis de travailler à 4/5^{ème} dans une entreprise tout en étant en même temps employé en tant que travailleur flexi-job dans une entreprise "liée à l'entreprise".
- Pour les personnes passant d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5^{ème}, une période d'attente de deux trimestres s'applique désormais avant de pouvoir exercer un flexi-job.
- Il est désormais impossible de travailler pendant le trimestre où l'on exerce un flexi-job sur la base d'un autre contrat de travail pour le même employeur, quel que soit l'emploi.
- Introduction d'un salaire minimum et maximum. Le secteur de l'horeca est exempté de la nouvelle règle de paiement des salaires selon la grille sectorielle. Pour le secteur de l'horeca, le flexi-salaire ne peut pas être inférieur à 12,05 euros par heure, y compris les flexi-congés. Pour tous les autres secteurs, l'employeur doit veiller à ce que le flexi-salaire horaire soit au moins égal au salaire barémique sectoriel pour la fonction exercée ou au revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMMGM).
- Le flexi-salaire (en ce compris les rémunérations, primes et avantages) ne peut cependant pas dépasser 150 % du salaire minimum de base du secteur auquel l'employeur appartient, à la fonction exercée ou 150 % du RMMMGM. Un montant maximal différent peut être fixé si le secteur le décide.
- Les revenus des flexi-jobs bénéficient d'une exonération fiscale. À partir de 2024, une limitation de cette exonération sera introduite pour les flexi-jobbers qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite (qu'elle soit anticipée ou non). À partir du 1er janvier 2024, l'exonération fiscale pour les revenus des flexi-jobs sera limitée aux premiers 12.000 € euros par an. Cette limite de 12.000 € ne sera pas indexée.
- Pour les flexi-jobbers déjà à la retraite, cette limitation fiscale n'est pas appliquée. Leurs revenus provenant des flexi-jobs restent donc fiscalement exonérés sans limite.

¹ Proposition de loi du 27 février 2024 (soumis par Peter De Roover, Theo Francken, Sander Loones, Koen Metsu, Wim Van der Donckt, Michael Freilich, Wouter Raskin, Björn Anseeuw, Sophie De Wit et Katrien Houtmeyers) sur la 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 ([55K3863](#)).

² [Loi-programme du 22 décembre 2023](#).

La proposition de loi vise à lever les deux seuils suivants, à savoir la limitation du montant maximal pouvant être gagné de 12.000 € pour bénéficier de l'exonération fiscale et la limitation du flexi-salaire à 150 % du salaire minimum de base pour les activités effectuées dans le cadre de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302).

POINTS DE VUE

A. Généralisation des flexi-jobs à tous les secteurs, sous réserve d'un système d'opt-out

Le Conseil Supérieur réitère sa demande d'étendre le régime des flexi-jobs à tous les secteurs, telle qu'elle est décrite en détail dans son avis du Conseil Supérieur du 29 novembre 2022 sur une extension du régime des flexi-jobs³. Dans ce cadre, il doit être possible pour les secteurs (commissions paritaires (sub)commissions) qui indiquent qu'ils ne souhaitent pas de flexi-job de choisir un système d'opt-out. Une telle décision peut par exemple être prise lorsque les secteurs décident d'opter pour une flexibilité alternative, plus adaptée au secteur.

B. Proposition de loi visant à supprimer les seuils pour le secteur horeca

Le Conseil Supérieur se réjouit de la proposition de loi visant à lever la limitation du seuil de 12.000 € pour bénéficier de l'exonération fiscale et le plafonnement du flexi-salaire à 150 % du salaire minimum de base pour la commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Il soutient pleinement la justification de la suppression des deux seuils dans le projet de loi.

" Les flexi-jobs ne s'appliquaient initialement qu'aux travailleurs salariés et aux employeurs ressortissant à la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou à la commission paritaire du travail intérimaire si l'utilisateur ressortissait à la commission paritaire de l'industrie hôtelière. Les flexi-jobs ont été instaurés dans le secteur horeca parallèlement à la "caisse blanche" certifiée. Le secteur horeca est par excellence un secteur à forte intensité de main-d'œuvre dont les services ne peuvent guère être automatisés. Les besoins en main-d'œuvre y sont toujours très variables et dépendent fortement de conditions externes telles que la météo, la saison, les fêtes, etc. Le nombre de travailleurs nécessaires peut changer rapidement, tout comme les heures à prester. Le secteur horeca a donc toujours grandement besoin d'une main-d'œuvre flexible.... Ce sont souvent les mêmes travailleurs salariés non réguliers qui travaillent de manière flexible dans le même établissement ou dans quelques établissements horeca. L'instauration d'un plafond arbitraire de 12.000 euros incite ces travailleurs à s'en tenir à ce plafond. Le nombre d'heures prestées ces dernières années par les travailleurs en flexi-job dans le secteur horeca sera dès lors limité à un moment où le secteur horeca peine à pourvoir ses postes vacants. Le plafonnement du flexi-salaire à 150 % du salaire minimum de base ne facilite en outre guère la recherche de personnel adéquat à des heures difficiles. "

Le Conseil Supérieur souligne que le seuil d'exonération fiscale de 12 000 € touche particulièrement les flexi-jobbers du secteur de l'horeca pour qui ce revenu complémentaire est nécessaire, et que le plafonnement du flexi-salaire à 150 % du salaire minimum de base vide partiellement le concept de flexi-jobs dans le secteur de l'horeca.

³ Avis du Conseil Supérieur n° [894-2022](#) sur une extension du régime des flexi-jobs (approuvé par le Bureau le 29 novembre 2022, entériné par l'Assemblée plénière du Conseil Supérieur le 15 décembre 2022). Voir également l'avis du Conseil supérieur n° [920-2023](#) concernant à la fois l'élargissement du régime des flexi-jobs à 12 nouveaux secteurs et la proposition de loi concernant l'élargissement du régime des flexi jobs au secteur des soins de santé au sens large et à l'accueil d'enfants (approuvé par le Bureau le 25 octobre 2023).

En plus de la suppression de ces deux seuils, le Conseil Supérieur demande également la levée d'une troisième condition, à savoir la limitation de l'emploi dans des entreprises liées. Le Conseil Supérieur souligne que l'introduction d'une interdiction "dans des entreprises liées" empêche les travailleurs de choisir librement de travailler pour une autre entreprise en tant que flexi-jobber, les obligeant ainsi à aller travailler pour un autre employeur, par exemple un concurrent.

Enfin, le Conseil Supérieur demande également la suppression d'au moins ces trois restrictions pour tous les secteurs.

CONCLUSION

Le Conseil Supérieur est favorable aux propositions pour le secteur de l'horeca contenues dans la proposition de loi et soutient à la fois la demande de supprimer le plafonnement du flexi-salaire à 150 % du salaire minimum de base et la suppression du plafond annuel de 12 000 euros (non indexé) d'exonération fiscale pour les non-retraités. En outre, le Conseil Supérieur demande instamment de lever la restriction de pouvoir être employé par des entreprises liées. Il demande également la suppression d'au moins ces trois restrictions pour tous les secteurs qui bénéficient du système des flexi-jobs.

Il réitère sa demande d'étendre le régime des flexi-jobs à tous les secteurs moyennant l'utilisation d'un système opt-out pour les secteurs qui décident qu'une flexibilité alternative est plus adaptée au secteur.

Il souligne que des conditions plus strictes rendront le système des flexi-jobs moins attractif.
