

**F Flexi-jobs A2**  
MH/EDJ/JP  
894-2022

**Bruxelles, le 15 décembre 2022**

**AVIS**

**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)

*Le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME a pris connaissance de l'avant-projet de loi-programme - Titre Affaires sociales tel qu'il a été transmis au Conseil National du Travail (CNT). Ledit avant-projet de loi-programme étend le régime des flexi-jobs pour certains secteurs. Le Conseil Supérieur souhaite émettre un avis d'initiative sur cette réglementation.*

*Après consultation de la commission Fiscalité ainsi que des organisations professionnelles et interprofessionnelles agréées au sein du Conseil Supérieur, le Bureau du Conseil Supérieur a émis le 29 novembre 2022 l'avis suivant, entériné par l'Assemblée plénière du Conseil Supérieur le 15 décembre 2022.*

## **CONTEXTE**

Les travailleurs occupés au moins à 4/5e par un autre employeur et les personnes pensionnés ont la possibilité de gagner des revenus complémentaires via un flexi-job. L'employeur paie alors une cotisation patronale de 25 % à l'ONSS. Le travailleur, quant à lui, ne paie ni cotisations personnelles ni impôts et acquiert des droits sociaux.

Le régime des flexi-jobs prévu par la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale a été élargi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, par la loi-programme du 25 décembre 2017 du secteur de l'Horeca au commerce (il s'agit de l'industrie alimentaire, du commerce de détail, du secteur la coiffure et des soins de beauté).<sup>1</sup>

Le régime des flexi-jobs s'applique actuellement aux travailleurs et employeurs relevant d'une des catégories suivantes :

- le commerce alimentaire (CP 119) ;
- le commerce de détail indépendant (CP 201) ;
- les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202) ;
- les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01) ;
- l'industrie hôtelière (CP 302) ;
- les grandes entreprises de vente au détail (CP 311) ;
- les grands magasins (CP 312) ;
- la coiffure et les soins de beauté (CP 314) ;
- le travail intérimaire si l'utilisateur ressort d'une des commissions paritaires précitées ou du Fonds social et de garantie mentionné ci-dessous ;
- le Fonds social et de garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés (CP 118), sous-secteur pour les boulangeries industrielles.

Dans le cadre des négociations budgétaires pour 2023 et 2024, le gouvernement fédéral a décidé d'étendre le régime des flexi-jobs à un certain nombre de nouveaux secteurs.

Dans le discours sur l'état de l'Union<sup>2</sup>, il a été annoncé que les flexi-jobs deviendront également possibles dans les secteurs de l'agriculture, de l'événementiel et de la culture, des soins de santé et du sport.

Le Conseil Supérieur a pris connaissance de l'avant-projet de loi-programme - Titre Affaires sociales tel qu'il a été transmis au Conseil National du Travail (CNT) et renvoie à l'avis émis par ce dernier en ce qui concerne les points de vue des organisations représentatives des employeurs.

---

<sup>1</sup> [Loi du 16 novembre 2015](#) portant des dispositions diverses en matière sociale.

<sup>2</sup> <https://www.dekamer.be/doc/PCRI/pdf/55/ip205.pdf>

## **POINTS DE VUE**

Le Conseil Supérieur se réjouit de cette extension à d'autres secteurs, tout en préconisant l'introduction du régime des flexi-jobs pour l'ensemble des secteurs, à l'exception de certains secteurs qui nécessitent des mesures différentes en raison de leur spécificité.

Dans le présent avis, il formulera des remarques sur l'extension aux secteurs concernés prévue par le projet de loi-programme, expliquera son point de vue concernant l'application d'un régime général pour tous les secteurs (sous réserve d'un régime d'opt-out pour des secteurs spécifiques) et proposera des mesures alternatives pour les secteurs désireux d'avoir recours à l'opt-out en raison de préférences différentes et spécifiques en matière de flexibilité d'organisation du travail.

### **1. Remarques sur l'extension prévue par l'avant-projet de loi-programme**

L'avant-projet de loi-programme - Titre Affaires sociales étend le champ d'application des flexi-jobs aux employeurs et travailleurs qui relèvent de la commission paritaire des sports (CP 223), de la commission paritaire pour l'exploitation des salles de cinéma (CP 303.03), de la commission paritaire du spectacle (CP 304) à l'exclusion de certaines fonctions artistiques, artistiques-techniques ou artistiques de soutien, de la commission paritaire des établissements et des services de santé (CP 330) ou des établissements et services publics relevant du secteur public des soins de santé (identifiés grâce aux codes NACE), à l'exclusion de certaines fonctions précises.

Afin de contrôler le respect du champ d'application de la mesure, tant en ce qui concerne les employeurs que les fonctions exclues, l'Office national de sécurité sociale est habilité à consulter les banques de données :

- des titulaires d'une attestation de travail des arts ou des personnes pour qui, au cours des trois dernières années, au moins une activité a été enregistrée avec un code travailleur qui indique une activité artistique, artistique-technique ou artistique de soutien comme par exemple 046 ou 047 ;
- des professionnels de soins de santé.

Ce dispositif entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **a) Extension au secteur de l'événementiel**

Pour le secteur de l'événementiel, seule l'extension des flexi-jobs à la commission paritaire du spectacle (CP 304), qui ne couvre qu'un petit segment du secteur de l'événementiel, est prévue à l'heure actuelle.

L'objectif est de permettre aux organisateurs d'événements et aux organisations du secteur des arts du spectacle de remplir des fonctions purement de soutien grâce à des emplois flexibles. Il est interdit de faire appel aux flexi-jobs pour des fonctions artistiques, artistiques-techniques ou artistiques de soutien afin qu'il n'y ait pas d'impact négatif sur la pratique artistique des travailleurs des arts qui relèvent du champ d'application de la loi susmentionnée.

L'exposé des motifs précise qu'à l'heure actuelle, il n'existe pas de commission paritaire spécifique pour le secteur de l'événementiel, ces activités relevant de différentes commissions paritaires. L'avant-projet de loi-programme prévoit que si une commission paritaire spécifiquement compétente pour le secteur de l'événementiel est instituée, le champ

d'application pourra être étendu par arrêté royal à cette nouvelle commission paritaire, à condition d'exclure certaines fonctions pour les flexi-jobs. Le Conseil Supérieur remarque que l'extension des flexi-jobs pour la seule commission paritaire du spectacle (CP 304) affaiblit considérablement l'engagement de rendre les flexi-jobs possibles dans le secteur de l'événementiel.

Le Conseil Supérieur propose les adaptations suivantes :

- Utilisation temporaire des codes NACE en attendant la nouvelle commission paritaire :

Dans l'attente de la mise en place de la nouvelle commission paritaire, le Conseil Supérieur demande qu'il soit temporairement fait usage des codes NACE pour les activités qui ne relèvent pas de la commission paritaire du spectacle et de prévoir cette approche dans la législation, cf. la méthode utilisée pour les mesures de soutien lors de la crise liée au coronavirus COVID-19. Afin d'éviter que le champ d'application ne devienne trop large, le Conseil Supérieur propose d'ajouter que l'activité principale doit relever du secteur de l'événementiel.

A cette fin, la notion d'événement pourrait être définie comme suit :

- La définition qui figurait dans les instructions de l'ONSS dans le cadre de la prime de compensation COVID-19<sup>3</sup>:
  - o *Pour l'application de la mesure, un événement peut être considéré comme un événement organisé qui est temporaire et destiné à un public. Il peut être public ou privé. Il peut être grand ou petit et de nature récurrente ou ponctuelle. Un événement est en tout cas limité dans le temps.*
- Une définition alternative pourrait être la suivante :
  - o *Il convient d'entendre par événements : un événement organisé qui est temporaire et destiné à un public. Un événement peut avoir un caractère public ou privé. Il peut être grand ou petit, de nature récurrente ou ponctuelle, payant ou gratuit.*

Dans l'annexe 1 figure une liste des codes NACE les plus courants pour le secteur de l'événementiel.

- Ajouter les fournisseurs :

La définition de l'exposé des motifs précise que « l'objectif est de permettre aux organisateurs d'événements et aux organisations du secteur des arts du spectacle de remplir des fonctions purement de soutien grâce à des emplois flexibles. » Le Conseil Supérieur fait remarquer qu'il est primordial pour le secteur que les fournisseurs puissent également bénéficier de cette mesure et que celle-ci ne se limite pas aux seuls organisateurs d'événements et organisations du secteur des arts du spectacle. Selon le Conseil Supérieur, ladite mesure devrait effectivement s'appliquer à l'ensemble de la composition de la commission paritaire. A l'heure actuelle, de nombreux fournisseurs sont en effet représentés dans la commission paritaire du spectacle.

- Une plus grande sécurité juridique pour l'application de la réglementation à la nouvelle commission paritaire.

---

<sup>3</sup> [Instructions ONSS cf. lien.](#)

Le projet comprend d'ores et déjà la possibilité d'une éventuelle extension ultérieure à une commission paritaire qui doit encore être créée. Le Conseil Supérieur note qu'il s'agit d'un pas dans la bonne direction mais qu'à l'avenir, cette extension devra encore se faire par le biais d'un arrêté royal, ce qui nécessite une volonté politique. Il demande une plus grande sécurité juridique pour l'application de la réglementation relative aux flexi-jobs, dès qu'une commission paritaire pour le secteur de l'événementiel sera instituée. Le Conseil Supérieur réitère sa demande qu'à tout le moins jusqu'à la création de la nouvelle commission paritaire, il conviendrait de pouvoir travailler avec les codes NACE concernés.

## **b) Extension aux établissements et services de santé et au secteur public des soins comparable**

En ce qui concerne le secteur des soins de santé, il est renvoyé à la commission paritaire des établissements et des services de santé (CP 330)<sup>4</sup> ainsi qu'au secteur public des soins comparable dont les codes NACE sont 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87301 et 87302, à l'exclusion 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. Ainsi, en ce qui concerne le secteur privé ou public des soins, les fonctions à exercer ne peuvent être des fonctions de soins.

Le Conseil Supérieur préconise que l'activité de bandagiste-orthopédiste (CP 340 - bandagistes-orthopédistes), pour le personnel de soutien mais pas pour les prestataires de soins, soit également ajoutée à cette extension.

## **2. Demande de généralisation des flexi-jobs à tous les secteurs, sous réserve d'un régime d'opt-out**

Si le Conseil Supérieur se réjouit de l'élargissement du régime aux secteurs dont il est question dans l'avant-projet de loi-programme, il s'interroge tout de même sur le caractère extrêmement limité de cette extension. Le Conseil Supérieur considère qu'il est étonnant que le secteur du transport et de la logistique, le secteur des autobus et des autocars, le secteur des taxis, le secteur du déménagement et le secteur de la distribution de carburants, entre autres, n'aient pas été repris dans le projet de loi-programme dans le cadre de l'extension du régime. Il s'agit en effet de secteurs où l'élément de contrôle, notamment par le biais d'un tachygraphe ou d'un taximètre, est de toute manière déjà mis en place.

Il se demande en outre pourquoi les secteurs dont les partenaires sociaux plaident de manière unanime en faveur de l'application de l'instrument en question, comme le secteur des entrepreneurs des pompes funèbres<sup>5</sup>, n'ont pas été inclus non plus dans cet élargissement.

Le Conseil Supérieur préconise d'étendre le régime des flexi-jobs à tous les secteurs. Toutefois, il convient que les secteurs ((sous-)commissions paritaires) qui indiquent qu'ils ne souhaitent pas de flexi-jobs aient la possibilité d'opter pour un régime d'opt-out. Le Conseil Supérieur estime que cet opt-out est nécessaire afin de répondre à certains besoins différents et spécifiques en matière de flexibilité d'organisation du travail.

<sup>4</sup> [Arrêté royal du 9 mars 2003](#) instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, art. 1.

<sup>5</sup> Protocole d'accord 2021-2022 - CP 320 du 26 octobre 2021. "*Flexi-jobs : Les employeurs demanderont une modification de la loi afin de pouvoir appliquer les flexi-jobs dans le secteur pour les travailleurs occasionnels, avec maintien des droits sectoriels et des conditions de travail et de rémunération actuels. Les syndicats s'engagent à ne pas s'y opposer.*"

Comme c'est le cas sous le régime actuel, les prestations du travailleur flexi-job seront enregistrées et conservées. Le Conseil Supérieur souligne que les flexi-jobs, tout comme divers autres instruments, font déjà l'objet d'un suivi intensif de la part de l'Office national de sécurité sociale (ONSS).

Lors de l'extension du régime des flexi-jobs du secteur de l'Horeca au secteur du commerce à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'exposé des motifs du projet de loi-programme du 6 novembre 2017 justifiait le choix de cette extension comme suit<sup>6</sup> :

*« 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. »*

Dans l'exposé des motifs actuel de l'avant-projet de loi-programme, aucune explication spécifique n'a été donnée quant à la raison pour laquelle le régime n'a été étendu qu'aux secteurs susmentionnés.

Il ressort d'une enquête menée auprès des organisations professionnelles représentées au sein du Conseil Supérieur que presque tous les secteurs (sous réserve de quelques exceptions) pourraient faire usage du régime. Par conséquent, le Conseil Supérieur préconise un régime général en tant qu'objectif final.

Les raisons pour lesquelles les organisations professionnelles sont explicitement demandeuses de l'application du régime sont décrites ci-dessous (motifs cumulatifs non exhaustifs mais fréquemment cités) :

- le besoin de main-d'œuvre flexible lors des pics d'activité : notamment en raison des pics de fin de semaine, des activités saisonnières, des conditions météorologiques, des périodes de vacances et des jours fériés, des maladies, des pics d'activité dans la période précédant les vacances (les réservations avant les vacances et/ou la période scolaire), d'un approvisionnement volatile de biens à traiter, des produits ou des services dépendant fortement de la demande, des activités liées à un événement, d'activités secondaires (telles qu'un feu d'artifice, une foire, une braderie, un défilé ou une procession), de l'imprévisibilité ...
- un secteur à forte intensité de main d'œuvre.
- un secteur ayant de faibles marges bénéficiaires.
- la réduction du coût salarial. L'employeur payant une cotisation patronale de 25% et le travailleur étant complètement exempté de charges fiscales et de cotisations personnelles, les flexi-jobs donneront une marge de manœuvre financière aux entreprises et aux travailleurs et assureront une position plus compétitive vis-à-vis des entreprises concurrentes dans les pays voisins, dont les coûts salariaux n'augmentent pas au même rythme que ceux en Belgique. Le Conseil Supérieur tient à faire remarquer que les

---

<sup>6</sup> Projet de loi-programme du 6 novembre 2017, *Doc. parl. Chambre* 2017-2018, [n° 54-2746/1](#).

- entreprises belges subissent un double désavantage concurrentiel par rapport aux entreprises concurrentes dans les pays voisins et à l'étranger, en ce sens que les entreprises étrangères entrent en concurrence avec les entreprises nationales aussi bien sur notre propre marché belge que sur le marché extérieur, en hypothéquant ainsi notre exportation.
- la flexibilité, la facilité et la rapidité avec lesquelles il est possible d'engager du personnel. En effet, le manque de flexibilité sur le marché du travail belge constitue un handicap important qui affecte la position sur le marché des entreprises.
  - En outre, le recrutement de flexi-jobbers offre la possibilité au personnel de se concentrer sur ses activités principales et permet d'éviter une charge de travail excessive voire le burn-out, ou encore d'effectuer des tâches moins prioritaires.
  - La limitation du manque de personnel dû à la pénurie sur le marché du travail (postes vacants), la concurrence émanant de l'économie collaborative (e.a. le secteur du déménagement via la plateforme collaborative « Ringtwice »), les professions en pénurie (entre autres le secteur des transports), une activité croissante (par exemple les pharmaciens en raison du COVID-19), les travailleurs temporaires qui abandonnent parce qu'ils ne peuvent pas être embauchés en tant que flexi-jobbers... Le Conseil Supérieur souligne que les entreprises se voient contraintes de refuser des personnes motivées en raison de l'impossibilité de les embaucher en tant que travailleurs flexi-job, alors que les besoins sont importants.
  - les entreprises sont confrontées à la concurrence car les flexi-jobs sont appliqués pour ou seront étendus à des activités similaires (par exemple, les activités foraines vs. le secteur de l'événementiel et de la culture, les grandes boulangeries vs. les petites, au sein du secteur de la viande).
  - un régime flexi-job permet également de faire plus fréquemment appel aux mêmes collaborateurs motivés à plusieurs moments, si bien qu'ils connaissent l'activité et l'entreprise. En outre, les entreprises sont prêtes à fournir les formations nécessaires.
  - demande de garder les personnes pensionnées qui ont de l'expérience dans le secteur et souhaitent bénéficier de revenus complémentaires.

A l'annexe 2 figure une liste non exhaustive des secteurs dont les organisations professionnelles respectives préconisent d'avoir également recours aux flexi-jobs pour leur secteur.

### **3. Mesures alternatives pour les secteurs qui souhaitent avoir recours au régime d'opt-out**

Le Conseil Supérieur constate que le secteur de la construction (CP 124) et le secteur de l'électrotechnique (SCP 149.01) ne sont pas demandeurs de l'application du régime des flexi-jobs à leur secteur d'activité et note que différentes raisons expliquent cette position.

Tout comme d'autres secteurs, le secteur de la construction et de l'électrotechnique manque cruellement de personnel. Toutefois, l'extension du régime des flexi-jobs ne lui permettra pas de résoudre ce problème, étant donné qu'il s'agit d'un manque de personnel structurel, à la fois quantitatif et qualitatif, et donc pas seulement pour faire face aux pics d'activité. Par conséquent, le secteur est à la recherche d'engagements et d'afflux permanents. Dans le secteur de la construction et de l'électrotechnique, il est en outre impossible d'occuper seulement pendant quelques heures une personne (par exemple un électricien) sans formation technique, compétences, expérience, connaissances ou formations spécifiques (sur les principes de sécurité, entre autres). De plus, on travaille souvent sur plusieurs chantiers (sites) au sein de ce secteur. Il n'est donc pas évident de travailler pendant quelques heures, par exemple le week-end, vu qu'en principe et à quelques exceptions près, il n'est pas permis de travailler les samedis

et dimanches sur les chantiers de construction, conformément à la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction.

Les entreprises actives dans des secteurs qui ne peuvent avoir recours au régime des flexi-jobs sont confrontées à des travailleurs qui effectuent, après leurs heures, des activités complémentaires ailleurs en tant que flexi-jobber, ce qui fait qu'ils ne sont plus disposés à faire des heures supplémentaires chez leur propre employeur alors qu'il y a un manque de personnel.

Le Conseil Supérieur préconise d'introduire un régime alternatif pour les secteurs ((sous-)commissions paritaires) qui indiquent qu'ils ne souhaitent pas bénéficier des flexi-jobs et qu'ils souhaitent dès lors appliquer le système d'opt-out en raison de leurs souhaits spécifiques et divergents en matière de flexibilité d'organisation du travail. Le cas échéant, le Conseil Supérieur estime qu'il conviendrait que les secteurs qui ne seront pas soumis au régime des flexi-jobs à défaut d'une extension généralisée dudit régime puissent également bénéficier de ce régime alternatif.

Le régime alternatif implique qu'il sera possible pour les travailleurs de prester des heures supplémentaires chez leur propre employeur sous les mêmes conditions financières avantageuses que le statut de flexi-jobber, c'est-à-dire pour le travailleur, pas d'impôts ni de cotisations personnelles et pour l'employeur, une cotisation patronale de 25% et pas de sursalaire. Il demande de maintenir le système des heures supplémentaires volontaires « de relance ». Ce système est une mesure de soutien dans le cadre de la crise du COVID-19 qui permet aux travailleurs de prester, sous certaines conditions, jusqu'à 120 heures supplémentaires. Cette mesure prend fin le 31 décembre 2022.

En second lieu, il pourrait être envisagé d'exonérer de cotisations sociales patronales les deux dernières heures d'une journée de travail pour un emploi à temps plein d'un ouvrier.

## **CONCLUSION**

Le Conseil Supérieur demande de reprendre dans l'avant-projet de loi-programme les adaptations suivantes pour le secteur de l'événementiel:

- L'utilisation temporaire des codes NACE en attendant la nouvelle commission paritaire pour les activités qui ne sont pas classées sous la commission paritaire du spectacle ;
- Ajouter les fournisseurs au champ d'application de la mesure et ne pas limiter celle-ci uniquement aux organisateurs d'événements et aux organisations du secteur des arts du spectacle ;
- Une plus grande sécurité juridique pour l'application de la réglementation relative aux flexi-jobs dès qu'une commission paritaire pour le secteur de l'événementiel sera créée.

Le Conseil Supérieur préconise d'élargir le régime des flexi-jobs à tous les secteurs, tout en appliquant un système d'opt-out pour le secteur de la construction et de l'électrotechnique.

En tant que régime alternatif, il préconise le maintien du système des heures supplémentaires volontaires « de relance » pour les secteurs souhaitant utiliser le régime d'opt-out en raison de leurs souhaits spécifiques et différents en matière de flexibilité d'organisation du travail.



**Annexe 1 : liste des codes NACE les plus courants pour le secteur de l'événementiel (vert : les plus courants, orange : moins courants)**

NACEBEL	Label FR
56210	Services des traiteurs
68203	Location et exploitation de biens immobiliers non résidentiels propres ou loués, sauf terrains
70210	Conseil en relations publiques et en communication
70220	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
73110	Activités des agences de publicité
77292	Location et location-bail de téléviseurs et d'autres appareils audiovisuels
77293	Location et location-bail de vaisselle, couverts, verrerie, articles pour la cuisine, appareils électriques et électroménagers
77296	Location et location-bail de fleurs et de plantes
77299	Location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques n.c.a.
77391	Location et location-bail de machines à sous, de machines de jeux et de machines automatiques de vente de produits
77392	Location et location-bail de tentes
77399	Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels
82300	Organisation de salons professionnels et de congrès
90022	Conception et réalisation de décors
90023	Services spécialisés du son, de l'image et de l'éclairage
90041	Gestion de salles de théâtre, de concerts et similaires
93199	Autres activités sportives n.c.a.
90021	Promotion et organisation de spectacles vivants
90042	Gestion de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle
74109	Autres activités spécialisées de design
74105	Décoration d'étalage
43320	Travaux de menuiserie
43212	Travaux d'installation électrotechnique autres que de bâtiment
43333	Pose de papiers peints et de revêtements de murs et de sols en d'autres matériaux
43999	Autres activités de construction spécialisées
73200	Études de marché et sondages d'opinion
74103	Activités de design graphique
74300	Traduction et interprétation
77210	Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
77291	Location et location-bail de machines-outils, de matériel et d'outils à main pour le bricolage
77294	Location et location-bail de textiles, d'habillement, de bijoux et de chaussures
78100	Activités des agences de placement de main-d'œuvre
81220	Autres activités de nettoyage des bâtiments; nettoyage industriel
90032	Activités de soutien à la création artistique
93299	Autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.
90029	Autres activités de soutien au spectacle vivant

**Annexe 2 : Liste non exhaustive des secteurs dont les organisations professionnelles respectives plaident en faveur du recours aux flexi-jobs au sein de leur secteur**

<b>Secteur</b>	<b>Organisation professionnelle</b>	<b>Indication (sous-) commissions paritaires qui ne sont pas soumises au régime des flexi-jobs</b>
<b>Entrepreneurs de travaux agricoles et horticoles et entrepreneurs de pulvérisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Association Nationale des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Horticoles</li> <li>- Association Nationale des Entrepreneurs de Pulvérisation et Commerçants de Produits Phytopharmaceutiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 132 - Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles.</li> </ul>
<b>Pharmaciens</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Association Pharmaceutique Belge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 313 - Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification</li> </ul>
<b>Boulangeries</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bakkers Vlaanderen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 118.03 – Boulangeries</li> <li>- Demandeur en ce qui concerne le segment boulangers avec salon de consommation</li> </ul>
<b>Entrepreneurs de pompes funèbres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funebra.be</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 320 - Commission paritaire des pompes funèbres</li> </ul>
<b>Diamantaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Syndikaat der Belgische Diamantnijverheid (SBD)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 324 - Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant</li> </ul>
<b>Ecoles de conduite et centres de formation agréés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fédération des écoles de conduite et centres de formation agréés (FEDERDRIVE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 200 - Commission paritaire auxiliaire pour employés</li> </ul>
<b>Toiletteurs canins</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TRIMCANIS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 100 - Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers</li> <li>- CP 200 - Commission paritaire auxiliaire pour employés</li> </ul>
<b>Exploitations foraines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Union Fédérale d'Exploitations Foraines</li> <li>- La Défense des Forains Belges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 100 - Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers</li> <li>- CP 200 - Commission paritaire auxiliaire pour employés</li> <li>- CP 149.04 – Sous-commission paritaire pour le commerce du métal: luna-park</li> </ul>
<b>Agences de voyage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Union Professionnelle des agences de voyages (UPAV)</li> <li>- Vlaamse vereniging reisagenten (VVR)</li> <li>- Vlaamse Associatie van Reisagenten( VLARA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 200 Commission paritaire auxiliaire pour employés</li> </ul>
<b>Boucheries</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belgische Keurslagers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 119 - Commission paritaire du commerce alimentaire</li> <li>- Demandeur pour le segment des bouchers-traiteurs</li> </ul>

<b>Taxi's</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Groupement National des Entreprises de Voitures de Taxis et de Location avec chauffeur (GTL)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Commission paritaire 140 - Commission paritaire du transport (et de la logistique) : employeurs enregistrés sous le code ONSS 068 ainsi que leurs travailleurs</li> <li>- Sous-commission paritaire 140.02 pour les taxi's : employeurs avec code ONSS 068 et leurs travailleurs, qui appliquent les conventions collectives de travail "taxi"</li> <li>- Commission paritaire 140 – aucune sous-commission désignée : employeurs avec code ONSS 068 ainsi que leurs travailleurs, qui appliquent les conventions collectives de travail pour les " services de location de voitures avec chauffeur ».</li> </ul>
<b>Textile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fédération Belge de l'Entretien du Textile (FBT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 110 - Commission paritaire pour l'entretien du textile</li> </ul>
<b>Transport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Traxio</li> <li>- Fédération Belge des Exploitants d'Autobus et d'Autocars et des Organismes de Voyages (FBAA)</li> <li>- Fédération Belge des Négociants en Combustibles et Carburants (BRAFCO)</li> <li>- FEBETRA</li> <li>- Transport &amp; Logistiek Vlaanderen</li> <li>- Febelcar</li> <li>- UPTR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 112 - Commission paritaire des entreprises de garage</li> <li>- CP 127 - Commission paritaire pour le commerce de combustibles</li> <li>- CP 140.01 - Sous-commission paritaire pour les autobus et autocars</li> <li>- CP 140.03 - Sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers</li> <li>- CP 149.02 - Sous-commission paritaire pour la carrosserie</li> <li>- CP 149.04 - Sous-commission paritaire pour le commerce du métal</li> <li>- CP 200 - Commission paritaire auxiliaire pour employés</li> <li>- CP 226 - Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique</li> </ul>
<b>Jardineries</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Association Belge des Jardineries (ABJ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 119 - Commission paritaire du commerce alimentaire</li> <li>- CP 126 - Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois</li> <li>- CP 145 - Commission paritaire pour les entreprises horticoles</li> <li>- CP 311 - Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail</li> </ul>
<b>Immobilier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confederatie van Immobiliënberoepen Vlaanderen (CIB Vlaanderen)</li> <li>- Federia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 323 - Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques</li> </ul>
<b>Déménageurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chambre Belge des Déménageurs (CBD)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 140.05 - Sous-commission paritaire pour le déménagement</li> </ul>
<b>Industrie alimentaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- FEVIA,</li> <li>- Fédération Belge de la Viande (Febev)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CP 118 - Commission paritaire de l'industrie alimentaire</li> </ul> <p>La demande est la plus importante au niveau :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fédération de la transformation de la viande, de la transformation d'autres protéines et des plats préparés (FENAVIAN)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Du secteur de la transformation de la viande, de la transformation d'autres protéines et des plats préparés</li> <li>- Du secteur des conserves de viande et du secteur de la viande – fonds social pour les ouvriers de l'industrie alimentaire;</li> <li>- Du secteur du chocolat – vu leurs activités similaires à celles des boulangeries, où c'est possible – fonds social pour les ouvriers de l'industrie alimentaire;</li> <li>- Des grandes boulangeries – vu leurs activités similaires à celles des boulangeries, où c'est possible – fonds social pour les ouvriers des boulangeries;</li> <li>- Des abattoirs, des ateliers de découpe et des grossistes actifs dans la production de viandes bovines, porcines, ovines et chevalines.</li> </ul>
--	--	---