

Flexi-jobs : extension du dispositif

02.01.2018



La loi programme du 25 décembre 2017 étend la possibilité d'avoir recours à des flexi-jobs aux secteurs du commerce de détail à partir du 1er janvier 2018.

La loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale a introduit le dispositif des flexi-jobs dans le secteur de l'Horeca. Ce système permet aux travailleurs qui ont déjà une activité à 4/5^è temps de travailler dans un établissement Horeca en bénéficiant d'un flexi-salaire net.

La Cour constitutionnelle ayant confirmé que le dispositif des flexi-jobs, mis en place dans l'Horeca, n'était pas discriminatoire, le gouvernement a décidé d'étendre ce système à d'autres secteurs.

A compter du 1^{er} janvier 2018, la loi programme du 25 décembre 2017 offre donc la possibilité d'avoir recours à des flexi-jobs dans le secteur du commerce alimentaire, le secteur du commerce de détail ainsi que dans le secteur de la coiffure et des soins de beauté.

De plus, l'accès au dispositif est assoupli dans le chef des pensionnés afin de permettre à ceux-ci de pouvoir aussi exercer des flexi-jobs et d'en retirer un revenu net additionnel plus élevé.

1. Extension au secteur du commerce de détail.

A partir du 1^{er} janvier 2018, le dispositif des flexi-jobs s'applique aux travailleurs salariés et aux employeurs qui relèvent des commissions paritaires suivantes :

- commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119);

- commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201);
- commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202);
- sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01);
- commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302);
- commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311);
- commission paritaire des grands magasins (CP 312);
- commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314);
- commission paritaire de l'industrie alimentaire mais uniquement le sous-secteur pour les boulangeries industrielles (118.03)
- commission paritaire du travail intérimaire (CP 322) si l'utilisateur relève d'une des commissions paritaires précitées .

Le nouveau système se calque sur les principes qui étaient déjà d'application pour les flexi-jobs du secteur de l'Horeca. Nous en reprenons les grands axes ci-après, pour rappel.

A. conditions d'occupation

1. **Condition liée au trimestre de référence « T-3 »** : au cours du 3^{ème} trimestre qui précède le trimestre du flexi-job (« T-3 »), le travailleur concerné doit avoir été occupé chez un ou plusieurs **autre(s)** employeur(s) à **4/5 à temps**.
2. **Condition liée au trimestre d'occupation « T »** : Durant le trimestre d'occupation dans le cadre du flexi-job (« T »), le travailleur doit remplir les conditions suivantes :
 - Il ne peut cumuler, auprès du même employeur, un contrat de travail flexi-job, et un autre contrat de travail à 4/5^{ème} temps ou plus.
 - il ne peut pas se trouver dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur pour lequel il exerce le flexi-job.
 - Il ne peut pas se trouver en période de préavis chez l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job.

B. Conditions de rémunération : le flexi-salaire

Le flexi-salaire est le salaire net dû pour une prestation fournie dans le cadre d'un flexi-job.

Il comprend le salaire de base dont le minimum légal s'élève actuellement à **9,18 EUR/heure** (montant au 01/06/2017), mais également toutes les indemnités, primes et avantages versés par l'employeur à titre de rémunération du flexi-job.

Un flexi-pécule de vacances est également dû pour une prestation fournie dans le cadre d'un flexi-job. Il s'élève à **7,67 %** du flexi-salaire.

Le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale ordinaires ni à la cotisation spéciale de sécurité sociale. Ils sont cependant soumis à une cotisation spéciale de 25 % à la charge de l'employeur.

Enfin , le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances sont exonérés d'impôts et ne sont donc pas soumis au précompte professionnel.

2. Extension aux pensionnés

A partir du 1^{er} janvier 2018, afin d'étendre le système des flexi-jobs aux pensionnés, la condition d'un emploi à 4/5 temps au cours du trimestre de référence « T-3 » ne sera plus d'application lorsque le travailleur est un **pensionné au trimestre « T-2 »**, à savoir, lors du deuxième trimestre qui précède le trimestre d'exercice du flexi-job.

Les concernés sont les personnes qui bénéficient d'un premier pilier pension, que celui-ci soit à charge d'un système de pension belge ou à charge d'un système de pension étranger ou un système de pension d'une organisation internationale.

Le revenu perçu par le pensionné dans le cadre du flexi-job sera considéré comme un revenu professionnel et sera pris en compte lors de l'évaluation cumul admis en matière de travail autorisé des pensionnés.

3. Adaptation à destination des enseignants contractuels temporaires

En juillet et en août, un enseignant temporaire contractuel ne perçoit pas de rémunération et ne fournit pas de prestations. L'ancienne législation ne lui permettait pas de prendre un flexi-job trois trimestres plus tard, -c.à.d., au deuxième trimestre de l'année suivante-, en raison de l'absence de prestations en « T-3 ».

La nouvelle loi programme lève cet obstacle : à partir du 1^{er} janvier 2018, sont assimilés aux journées prestées durant le trimestre « T-3 », les jours couverts par la rémunération différée versée par les départements de l'enseignement pour des travailleurs temporaires ou, pour ceux qui ne peuvent pas en bénéficier, par les allocations de chômages payées par l'ONEm avec dispense de recherche d'emploi lors des vacances d'été.

4. Elargissement des modalités d'enregistrement des présences

L'employeur qui occupe des travailleurs dans le cadre d'un flexi-job est obligé d'utiliser un système qui enregistre et tient à jour, pour chaque travailleur exerçant un flexi-job, le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail de ces travailleurs.

A compter du 1^{er} janvier 2018, outre les canaux existants, la loi permet de satisfaire à cette obligation par une pointeuse, indiquant pour chaque travailleur concerné :

- l'identité du travailleur ;
- par jour, le début et la fin de ses prestations et de ses intervalles de repos;
- la période à laquelle les données consignées se rapportent.

source : Loi-programme du 25 décembre 2017, *M.B.*, 29 décembre 2017 (art.32 à 39).

Caroline Pagano - Legal consultant
