

N Flexi-jobs horeca A1
MH/EDJ/AS
932-2024

Brussel, 11 april 2024

ADVIES

OVER

**HET WETSVOORSTEL MET BETREKKING TOT DE WIJZIGING VAN DE
REGLEMENTERING INZAKE DE FLEXI-JOBS IN DE HORECASECTOR**

Op 14 maart 2024 heeft de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO van mevrouw Marie-Christine Marghem, voorzitter van de Kamercommissie van Financiën en Begroting, een adviesvraag ontvangen over het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 wat de flexi-jobs in de horecasector betreft ¹(55K3863).

Na raadpleging van de betrokken leden van de sectorcommissie nr. 7 - Horeca, toerisme en ontspanning en de interprofessionele organisaties heeft het bureau van de Hoge Raad op 11 april 2024 onderstaand advies bij hoogdringendheid uitgebracht.

CONTEXT

De programmawet van 22 december 2023² bevat nieuwe regels omtrent de flexi-jobs en voorziet daarbij in een uitbreiding naar nieuwe sectoren en in een verstrenging van de voorwaarden voor het gebruik van flexi-jobs vanaf 1 januari 2024. De RSZ-werkgeversbijdrage stijgt daarbij van 25% naar 28% voor alle prestaties die vanaf 1 januari 2024 geleverd worden.

Vanaf 1 januari 2024 gelden volgende stringenteren voorwaarden voor de werknemers en werkgevers die van dit systeem wensen gebruik te maken.

- Het is niet langer toegestaan om 4/5e te werken bij een onderneming en tegelijkertijd als flexi-jobber aan de slag te gaan bij een "aan de onderneming verbonden" onderneming.
- Voor personen die overschakelen van een voltijdse naar een 4/5e tewerkstelling, geldt voortaan een wachtperiode van twee kwartalen voor de uitoefening van de flexi-job.
- Het wordt onmogelijk om gedurende het kwartaal waarin men een flexi-job uitoefent, op basis van een andere arbeidsovereenkomst voor dezelfde werkgever te werken, ongeacht de tewerkstellingsbreuk.
- Invoering van een minimum- en maximumloon. De horecasector is vrijgesteld van de nieuwe regel om de lonen te betalen volgens het sectorbarema. Voor de horecasector mag het flexiloon niet lager zijn dan 12,05 euro per uur, flexi-vakantiegeld inbegrepen. Voor alle andere sectoren moet de werkgever ervoor zorgen dat het flexi-uurloon minstens gelijk is aan het sectorale baremaloon voor de uitgeoefende functie of het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI).
- Het flexiloon (vergoedingen, premies en voordelen inbegrepen) mag echter ook niet meer bedragen dan 150% van het minimumbasisloon van de sector waartoe de werkgever behoort en dat van toepassing is voor de functie of 150% van het GGMMI. Er kan wel een ander maximumbedrag worden vastgesteld indien de sector dit bepaalt.
- Inkomsten uit flexi-jobs genieten van een fiscale vrijstelling. Voor flexi-jobbers die nog niet met (al dan niet vervroegd) wettelijk pensioen zijn, wordt er vanaf 2024 een beperking ingevoerd op deze vrijstelling. Vanaf 1 januari 2024 zal de fiscale vrijstelling voor inkomsten uit flexi-jobs beperkt zijn tot de eerste 12.000 euro op jaarbasis. Deze grens van 12.000 euro wordt niet geïndexeerd.
- Voor flexi-jobbers die al met pensioen zijn, blijft deze fiscale plafonnering achterwege. Hun inkomsten uit flexi-jobs blijven dus onbeperkt fiscaal vrijgesteld.

¹ Wetsvoorstel van 27 februari 2024 (ingediend door Peter De Roover, Theo Francken, Sander Loones, Koen Metsu, Wim Van der Donckt, Michael Freilich, Wouter Raskin, Björn Anseeuw, Sophie De Wit en Katrien Houtmeyers) tot wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 wat de flexi-jobs in de horecasector betreft ([55K3863](#)).

² [Programmawet van 22 december 2023](#)

Het wetsvoorstel beoogt om volgende twee drempels op te heffen nl. de beperking van het maximaal te verdienen bedrag van 12.000 euro voor het in aanmerking komen van de fiscale vrijstelling en de beperking van het flexi-loon tot 150 % van het minimale basisloon voor de activiteiten uitgevoerd binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302).

STANDPUNTEN

A Veralgemening van de flexi-jobs naar alle sectoren, mits opt-out

De Hoge Raad herhaalt zijn vraag zoals uitvoerig beschreven in zijn advies van de Hoge Raad van 29 november 2022 over een uitbreiding van de regeling voor flexi-jobs³ om de regeling voor flexi-jobs uit te breiden naar alle sectoren. Daarbij moet het voor sectoren (paritaire (sub)comités) die aangeven dat zij de flexi-job niet wensen mogelijk zijn om voor een opt-out regeling te kiezen. Tot een dergelijke beslissing kan bijvoorbeeld worden overgegaan wanneer sectoren beslissen dat een alternatieve flexibiliteit meer op maat is van de sector.

B. Wetsvoorstel tot opheffing van de drempels voor de horeca

De Hoge Raad is verheugd met het wetsvoorstel waarin de opheffing van de beperking van de drempel van 12.000 euro voor het in aanmerking komen van de fiscale vrijstelling en de beperking van het flexi-loon tot 150 % van het minimale basisloon voor het paritair comité voor het hotelbedrijf wordt gevraagd.

Hij ondersteunt de motivering voor de opheffing van beide drempels in het wetsvoorstel ten volle nl. *“In oorsprong waren de flexi-jobs enkel van toepassing op de werknemers en werkgevers die ressorteren 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. De invoering van flexi-jobs in de horeca hing samen met de invoering van de gecertificeerde “witte” kassa.*

De horecasector is bij uitstek een arbeidsintensieve sector waarbij de diensten nauwelijks te automatiseren zijn. De nood aan arbeid blijft er zeer variabel en sterk afhankelijk van externe omstandigheden zoals het weer, het seizoen, feesten, Het aantal nodige arbeidskrachten kan snel wijzigen, evenals de te presteren uren. Er blijft een hoge nood aan soepel inzetbare arbeidskrachten. ... Het zijn vaak dezelfde niet-reguliere werknemers die bij eenzelfde horecazaak of enkele horecazaken flexi-jobben. De invoering van de arbitraire drempel van maximum 12.000 euro leidt ertoe dat zij zich aan dit maximum zullen houden. Daardoor zal het aantal uren dat werknemers die de laatste jaren in de horeca flexi-jobben in feite worden afgetopt op een moment dat de horeca de vacatures amper kan invullen. Ook de beperking van het flexi-loon tot 150 % van het minimale basisloon beperkt de flexibiliteit van de horecazaak om op moeilijke uren geschikt personeel te vinden.”

De Hoge Raad wijst erop dat de fiscale vrijstellingsdrempel van 12.000 euro in het bijzonder de flexi-werknemers in de horecasector treft voor wie deze bijverdienste nodig is en de beperking van het flexi-loon tot 150 % van het minimale basisloon het flexi-jobben in het bijzonder in de horecasector deels uitholt.

³ Advies van de Hoge Raad [nr. 894-2022](#) over een uitbreiding van de regeling voor flexi-jobs (goedgekeurd door het bureau op 29 november 2022, bekrachtigd door de algemene vergadering van de Hoge Raad op 15 december 2022). Zie eveneens het advies van de Hoge Raad [nr. 920-2023](#) over zowel de uitbreiding van de regeling voor flexi-jobs tot 12 nieuwe sectoren als het wetsvoorstel over een uitbreiding van de regeling voor de zorgsector en de kinderopvang (goedgekeurd door het bureau op 25 oktober 2023).

Naast de opheffing van beide drempels vraagt de Hoge Raad om ook een derde voorwaarde nl. de beperking om tewerkgesteld te worden bij verbonden ondernemingen op te heffen. De Hoge Raad wijst erop dat door het invoeren van een verbod “bij verbonden ondernemingen”, werknemers niet meer vrij kunnen kiezen om in een andere zaak van een werkgever in te springen als flexijobber waardoor ze worden gedwongen om bij een andere werkgever, bijvoorbeeld een concurrent, aan de slag te gaan.

Tenslotte vraagt de Hoge Raad eveneens de opheffing van deze drie beperkingen voor alle sectoren waar flexi-jobs zijn toegelaten.

BESLUIT

De Hoge Raad is voorstander van de voorstellen voor de horecasector in het wetsvoorstel en steunt zowel de vraag tot opheffing van de invoering van een beperking van 150 % van het minimumbasisloon als de opheffing van het jaarlijks plafondbedrag van 12.000 euro (niet-geïndexeerd) fiscale vrijstelling voor niet-gepensioneerden. De Hoge Raad vraagt met aandrang om daarnaast ook de beperking om tewerkgesteld te worden bij verbonden ondernemingen op te heffen. Hij vraagt eveneens de opheffing van deze drie beperkingen voor alle sectoren die gebruik kunnen maken van de regeling voor flexi-jobs.

Hij herhaalt zijn vraag om de regeling voor flexi-jobs uit te breiden naar alle sectoren mits het hanteren van een opt-out regeling voor sectoren die beslissen dat een alternatieve flexibiliteit meer op maat is voor de sector.

Hij wijst erop dat strengere voorwaarden het systeem van de flexi-jobs minder aantrekkelijk zullen maken.
