

Du nouveau pour les flexi-jobs à partir du 1er janvier 2024

Depuis le 1er janvier 2024, un certain nombre d'aménagements ont été apportés au système des flexi-jobs.

Quels sont les employeurs concernés ? À quoi faut-il faire attention à partir de 2024 ?

1. Elargissement dans le secteur privé.

À partir du 1er janvier 2024, le champ d'application des flexi-jobs est élargi à un certain nombre de [nouveaux secteurs](#) (commissions paritaires).

a) Exclusion de certaines fonctions

Les flexi-jobs ne sont pas possibles dans les fonctions de soins, telles que les professions de médecin, de dentiste, de pharmacien, d'infirmier, de kinésithérapeute, de sage-femme, les professions de la santé et paramédicales. En effet, les personnes qui exercent des fonctions de soins doivent avoir une qualification spécifique pour effectuer de tels actes, ce qui ne peut se faire dans le cadre du système des flexi-jobs.

Les flexi-jobs ne sont possibles dans aucun secteur pour les fonctions artistiques, artistico-techniques et artistiques de soutien dans les domaines des arts, tels que l'audiovisuel et les arts visuels, la musique, la littérature, le spectacle, le théâtre, la chorégraphie et la bande dessinée.

b) Possibilités d'opt-out et d'opt-in pour certains secteurs.

Pour les secteurs ayant accès aux flexi-jobs à partir de 2024, leurs commissions paritaires peuvent également convenir ultérieurement de ne plus autoriser les flexi-jobs (opt-out) partiellement ou totalement. Dans tous les autres secteurs où les flexi-jobs ne sont pas encore autorisés, les commissions paritaires peuvent encore décider d'autoriser les flexi-jobs (opt-in) partiellement ou totalement, puis de les interdire à nouveau totalement ou partiellement (opt-out). Ces autorisations (opt-in) ou exclusions (opt-out) n'entrent en vigueur qu'après la publication d'un arrêté royal qui entrera en vigueur le 1er janvier de l'année suivante. Une mesure transitoire prévoit qu'en 2024, les autorisations seront possibles sur une base trimestrielle au lieu d'annuelle.

Restez dès lors à l'écoute de votre commission paritaire.

2. Quel flexi-salaire devez-vous payer au flexi-travailleur ?

a) Salaire minimum pour le flexi-travailleur

Dans le cadre d'un flexi-job, à partir du 1er janvier 2024, le travailleur a droit à un flexi-salaire de base (le salaire brut est égal au salaire net car il n'y a pas de retenues) qui doit être au moins égal au salaire barémique applicable à la fonction exercée (par le flexi-travailleur).

Le salaire barémique doit être fixé dans une convention collective sectorielle ou une CCT d'entreprise. Si ce n'est pas le cas, le flexi-salaire de base doit être au moins égal au RMMMG (revenu mensuel minimum moyen garanti).

Une exception est faite uniquement pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (CP 302 - Horeca). Dans ce secteur, le salaire minimum de base ne peut être inférieur à 11,19 EUR de l'heure (montant au 1/11/23). De plus, un flexi-pécule de vacances de 0,86 EUR de l'heure est payé en même temps que le salaire (soit au total 12,05 EUR de l'heure). Dans le secteur des soins de santé, il n'y a plus d'exception et le salaire barémique ou le RMMMG doit être appliqué.

b) Salaire maximum pour le flexi-travailleur

Quant au montant du flexi-salaire (y compris, les primes, indemnités et avantages), il ne peut dépasser 150 % du salaire minimum de base du secteur concerné ou de la CCT d'entreprise applicable à la fonction exercée ou du RMMMG. Le flexi-pécule de vacances n'entre pas en ligne de compte pour déterminer le salaire minimum ou le salaire maximum du flexi-travailleur.

c) Plafond annuel d'imposition de 12 000 euros sur les revenus issus des flexi-jobs

À partir de 2024, un plafond annuel d'imposition de 12 000 euros a été fixé pour les revenus issus de flexi-jobs, sauf pour les travailleurs pensionnés. Pour ces derniers, les revenus issus d'un flexi-job sont pris en compte pour déterminer le plafond des revenus qu'il est possible d'atteindre en travaillant (en tant que pensionné) sans que cela affecte le montant de la pension.

Ainsi, pour la partie excédant les 12 000 euros, il n'y a donc plus d'exonération fiscale et l'excédent sera considéré comme un salaire.

d) Augmentation de la cotisation patronale spéciale

À partir du 1er janvier 2024, la cotisation patronale spéciale, actuellement de 25 %, sera augmentée et passera à 28 %. Cette augmentation concerne tous les flexi-jobs (y compris ceux en cours).

3. Dispositions anti-abus concernant l'exercice d'un flexi-job à partir du 1er janvier 2024

a) Flexi-job chez l'employeur chez qui le travailleur est occupé.

Il n'est plus possible d'exercer un flexi-job auprès de l'employeur chez qui le travailleur est déjà occupé dans le cadre d'une « autre relation de travail ». Auparavant, cette combinaison était

autorisée à condition que la relation de travail ordinaire soit limitée à 80 % d'un emploi à temps plein.

Toutefois, les flexi-travailleurs qui se voient proposer un contrat de travail fixe au cours du trimestre peuvent passer d'un flexi-job à un emploi régulier.

L'interdiction d'occuper un travailleur intérimaire comme flexi-travailleur dans une entreprise auprès de laquelle il est déjà occupé en vertu d'un contrat de travail est maintenue.

b) Lien avec une entreprise liée

Il n'est plus possible d'exercer un flexi-job dans une entreprise liée à une société dans laquelle le travailleur a un contrat de travail pour un emploi d'au moins 4/5e d'un temps plein.

c) Aménagement des conditions d'occupation pour exercer un flexi-job

Une occupation dans le cadre d'un flexi-job n'est possible que lorsque le travailleur concerné travaille déjà, pour un ou plusieurs autre(s) employeur(s), au moins 4/5e d'un temps plein et ce durant le trimestre de référence T3, soit le troisième trimestre précédant l'exercice du flexi-job. Les travailleurs

qui réduisent leur temps de travail en passant de 100 % au cours du 4e trimestre précédant le flexi-job (T - 4) à 80 % au cours du 3e trimestre précédant le flexi-job (T - 3) ne sont pas autorisés à exercer un flexi-job pendant les deux trimestres (T) et (T + 1).

Cette vérification s'effectuera sur la base des données de carrière chez Sigedis dans la Dimona.

Un candidat à un flexi-job peut rapidement vérifier sur mycareer s'il est éligible ou non à un flexi-job.

4. Nouvelle obligation de concertation sociale concernant les flexi-jobs au sein du conseil d'entreprise

Pour toute année civile au cours de laquelle une entreprise a recours à des flexi-jobs, une concertation sur l'application des flexi-jobs dans l'entreprise doit avoir lieu sur une base annuelle.