



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 8/2025
van 30 januari 2025
Rolnummer : 8176**

In zake : het beroep tot vernietiging van de artikelen 7, 3°, 183, 2°, en 184 van de programmawet van 22 december 2023, ingesteld door de vzw « Federatie van de Hotel-, Restaurant-, Caféhouders en Aanverwanten van Vlaanderen » en anderen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters Luc Lavrysen en Pierre Nihoul, en de rechters Thierry Giet, Joséphine Moerman, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Sabine de Bethune, Emmanuelle Bribosia, Willem Verrijdt en Magali Plovie, bijgestaan door griffier Nicolas Dupont, onder voorzitterschap van voorzitter Luc Lavrysen,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van het beroep en rechtspleging

Bij verzoekschrift dat aan het Hof is toegezonden bij op 28 februari 2024 ter post aangetekende brief en ter griffie is ingekomen op 29 februari 2024, is beroep tot vernietiging van de artikelen 7, 3°, 183, 2°, en 184 van de programmawet van 22 december 2023 (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 29 december 2023) ingesteld door de vzw « Federatie van de Hotel-, Restaurant-, Caféhouders en Aanverwanten van Vlaanderen », de vzw « Fédérations d'Hôteliers, Restaurateurs, Cafetiers et Entreprises assimilées de Wallonie », de vzw « Union des Hôteliers, Restaurateurs, Cafetiers et Traiteurs de Bruxelles et Entreprises assimilées de Bruxelles », de bv « Dipro », de nv « Horta », de bv « Het Pomphuis » en Jelle Senaeve, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Koen Geelen, mr. Wouter Moonen en mr. Laura Martens, advocaten bij de balie van Limburg.

De Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Liesbet Vandenplas, advocate bij de balie te Brussel, heeft een memorie ingediend.

Bij beschikking van 23 oktober 2024 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers Willem Verrijdt en Magali Plovie te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen was, dat geen terechtzitting zou worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek om te worden gehoord, zou

hebben ingediend, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten na die termijn zouden worden gesloten en de zaak in beraad zou worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

II. *In rechte*

- A -

Ten aanzien van de ontvankelijkheid

A.1. De verzoekende partijen vorderen de vernietiging van de artikelen 7, 3°, 183, 2°, en 184 van de programmawet van 22 december 2023. Die bepalingen wijzigen de regeling met betrekking tot de zogenaamde flexi-jobs, die met name van toepassing is op de werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (artikel 2, § 1, 5°, van de wet van 16 november 2015 « houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken », hierna : de wet van 16 november 2015). De verzoekende partijen zijn van mening dat zij doen blijken van een belang bij het beroep tot vernietiging, in hun hoedanigheid van beroepsvereniging van de horecasector in een van de drie gewesten (eerste tot derde verzoekende partij), onderneming die flexi-jobwerknemers tewerkstelt in die sector (vierde tot zesde verzoekende partij), dan wel flexi-jobwerknemer tewerkgesteld in die sector (zevende verzoekende partij). Bovendien zijn de vierde tot de zesde verzoekende partij verbonden ondernemingen in de zin van artikel 1:20 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

A.2. De Ministerraad wijst erop dat de verzoekende partijen uitsluitend actief zijn in de horecasector en dat zij bijgevolg slechts in die mate kunnen worden geraakt door de artikelen 7, 3°, 183, 2°, en 184 van de programmawet van 22 december 2023. Het beroep is bijgevolg enkel ontvankelijk in zoverre de bestreden bepalingen van toepassing zijn op de horecasector.

Ten gronde

Wat betreft het eerste middel

A.3.1. Het eerste middel, dat bestaat uit drie onderdelen, is afgeleid uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met het zorgvuldigheids- en het redelijkheidsbeginsel.

A.3.2. De verzoekende partijen zetten uiteen dat het zorgvuldigheidsbeginsel de wetgever ertoe verplicht, bij de totstandkoming van wetgeving, rekening te houden met wetenschappelijk onderbouwde gegevens. Uit het redelijkheidsbeginsel volgt dat de wetgever zich behoorlijk dient voor te bereiden, onder meer door deskundigen te raadplegen, wetenschappelijke studies te laten uitvoeren en zich te baseren op statistische gegevens. De verzoekende partijen bekritisieren daarnaast het gebruik van een programmawet om, zoals te dezen het geval is, maatregelen in te voeren met verregaande financiële en fiscale gevolgen. Een dergelijke werkwijze verhindert een grondig parlementair debat en een raadpleging van de verschillende belanghebbenden. De wetgever heeft geen alternatieve maatregelen overwogen of de horecasector geraadpleegd. Bovendien werd ten onrechte een beroep gedaan op artikel 84, § 1, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waardoor de afdeling wetgeving van de Raad van State slechts over een termijn van vijf werkdagen beschikte om een advies uit te brengen over de bestreden bepalingen. Als gevolg van die spoedbehandeling was het voorontwerp van programmawet eveneens uitgezonderd van een impactanalyse, overeenkomstig artikel 8, § 2, 2°, van de wet van 15 december 2013 « houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging ».

A.3.3. Het eerste onderdeel van het eerste middel is gericht tegen artikel 7, 3°, van de programmawet van 22 december 2023, dat artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 heeft

gewijzigd. Als gevolg van die wijziging geldt er, indien de flexi-jobwerknemer niet gepensioneerd is, slechts een fiscale vrijstelling voor de bezoldigingen betaald of toegekend ter uitvoering van een flexi-jobarbeidsovereenkomst ten belope van 12 000 euro per belastbaar tijdperk. De verzoekende partijen voeren aan dat zulks aanleiding geeft tot een onverantwoord verschil in behandeling tussen gepensioneerde en niet-gepensioneerde flexi-jobwerknemers.

De verzoekende partijen zijn van mening dat gepensioneerden en niet-gepensioneerden te dezen vergelijkbare categorieën van personen vormen, aangezien zij allen werkzaam zijn in de horecasector op basis van een flexi-jobarbeidsovereenkomst. Het bekritiseerde verschil in behandeling streeft een wettige doelstelling na, namelijk het tegengaan van misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling inzake flexi-jobs, en steunt op een objectief criterium van onderscheid. Dat criterium is evenwel niet pertinent ten aanzien van de door de wetgever nagestreefde doelstelling. De parlementaire voorbereiding verwijst naar het feit dat het voor gepensioneerden niet vereist is om elders minstens een 4/5de-tewerkstelling te hebben, maar zulks houdt geen verband met de doelstelling om misbruik te vermijden. Aangezien de bestreden bepaling aldus verder gaat dan noodzakelijk, heeft zij volgens de verzoekende partijen eveneens onevenredige gevolgen.

A.3.4. Het tweede onderdeel van het eerste middel is gericht tegen artikel 183, 2°, van de programmawet van 22 december 2023, dat artikel 4, § 1, van de wet van 16 november 2015 heeft aangevuld met een punt *e*). Als gevolg daarvan is er geen tewerkstelling in het kader van een flexi-job mogelijk indien de werknemer een minimale 4/5de-tewerkstelling heeft bij een verbonden onderneming in de zin van artikel 1:20 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. De verzoekende partijen voeren aan dat die voorwaarde aanleiding geeft tot een onverantwoord verschil in behandeling tussen werknemers die werkzaam zijn bij een verbonden onderneming en werknemers die werkzaam zijn bij een niet-verbonden onderneming.

De verzoekende partijen zijn van mening dat de voormelde categorieën van werknemers voldoende vergelijkbaar zijn. Het bekritiseerde verschil in behandeling streeft een wettige doelstelling na, namelijk het tegengaan van misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling inzake de flexi-jobs. Daarnaast merken de verzoekende partijen op dat de oorspronkelijke doelstelling van de regeling inzake de flexi-jobs erin bestond de rendabiliteit van de horecasector te waarborgen na de invoering van de geregistreerde kassa, door die sector de mogelijkheid te bieden op flexibele wijze arbeidskrachten in te zetten. De uitsluiting van werknemers van verbonden ondernemingen gaat in tegen die oorspronkelijke doelstelling. Ook verbonden ondernemingen hebben immers behoefte aan flexibele vormen van tewerkstelling. De bestreden bepaling heeft als gevolg dat, bij gebrek aan compenserende maatregelen, de loonkosten van zulke ondernemingen aanzienlijk zullen stijgen, hetgeen fraude en zwartwerk in de hand zal werken. Die bepaling steunt bijgevolg niet op een pertinent criterium van onderscheid. Bovendien heeft zij onevenredige gevolgen. De wetgever toont niet aan dat er daadwerkelijk een verhoogd risico op misbruik bestaat in geval van een tewerkstelling bij een verbonden onderneming.

A.3.5. Het derde onderdeel van het eerste middel is gericht tegen artikel 184 van de programmawet van 23 december 2023, dat artikel 5 van de wet van 16 november 2015 heeft gewijzigd. Als gevolg daarvan mag het flexiloon niet meer bedragen dan 150 % van het minimale basisloon, dat voor de horecasector is vastgesteld op 11,19 euro per uur. De verzoekende partijen voeren aan dat zulks aanleiding geeft tot een onverantwoord verschil in behandeling tussen flexi-jobwerknemers, die onderworpen zijn aan een dergelijke begrenzing van hun loon, en werknemers met een reguliere arbeidsovereenkomst, die vergoed worden op basis van het baremieke loon. Aan de hand van het voorbeeld van de functie van keukenchef zetten de verzoekende partijen uiteen dat in de horecasector het minimale uurloon op grond van een reguliere arbeidsovereenkomst aanzienlijk hoger kan liggen dan het maximale uurloon in het kader van een flexi-job.

De verzoekende partijen zijn van mening dat de voormelde categorieën van werknemers vergelijkbaar zijn. Het bekritiseerde verschil in behandeling streeft evenwel geen wettige doelstelling na. De wetgever wenst buitensporige lonen te vermijden, maar het komt niet aan de wetgever toe om een maximale arbeidsvergoeding vast te stellen. Het betreft een aangelegenheid die onder de contractuele vrijheid valt en derhalve wordt geregeld door de werkgevers en de werknemers, al dan niet bij een collectieve arbeidsovereenkomst. In elk geval is het bekritiseerde verschil in behandeling niet pertinent. De wetgever toont niet aan dat er in de horecasector daadwerkelijk sprake is van buitensporige lonen. Hij verliest bovendien uit het oog dat die sector kampt met een permanent personeelstekort. Om daaraan tegemoet te komen, is het van belang dat werkgevers de lonen vrij kunnen bepalen, zodat zij de tewerkstelling voldoende aantrekkelijk kunnen maken. De begrenzing van het flexiloon zal als gevolg hebben dat er voor bepaalde functies in de horecasector nauwelijks nog personen als flexi-jobwerknemer willen werken. Evenmin toont de wetgever aan dat een verloning van meer dan 150 % van het minimumloon daadwerkelijk een buitensporig karakter heeft. De bestreden bepaling ondermijnt de oorspronkelijke doelstelling van de regeling inzake flexi-jobs, aangezien de meeste werknemers opnieuw voor een

reguliere tewerkstelling zullen kiezen, met als gevolg een stijging van de loonkosten en het verdwijnen van de beoogde flexibiliteit. Aangezien die bepaling aldus verder gaat dan noodzakelijk, heeft zij volgens de verzoekende partijen eveneens onevenredige gevolgen.

A.4.1. De Ministerraad is van mening dat het eerste middel niet gegrond is.

A.4.2. Wat betreft het eerste onderdeel van het eerste middel, voert de Ministerraad in hoofdorde aan dat niet-gepensioneerde flexi-jobwerknemers en gepensioneerde flexi-jobwerknemers geen vergelijkbare categorieën van personen zijn, rekening houdend met de aard van de flexi-jobs. Een flexi-job kan immers enkel worden uitgeoefend, ofwel door niet-gepensioneerden met een minimale reguliere 4/5de-tewerkstelling, ofwel door gepensioneerden. Niet-gepensioneerde werknemers beschikken reeds over een inkomen uit een reguliere tewerkstelling, waarvoor zij fiscale en sociale bijdragen betalen. Een flexi-job kan voor die personen uitsluitend een bijkomstig karakter hebben. Daarentegen kan een flexi-job voor gepensioneerden, die slechts over een begrensd wettelijk pensioen beschikken, meer zijn dan een louter bijkomstige activiteit, aangezien er voor hen niet langer sprake is van een reguliere tewerkstelling bij een andere werkgever.

In ondergeschikte orde is de Ministerraad van mening dat het bekritiseerde verschil in behandeling redelijk verantwoord is. De regeling inzake flexi-jobs vormt een uitzonderingsregime. Uit de parlementaire voorbereiding blijkt dat de wetgever een wijziging van die regeling noodzakelijk achtte, omdat er regelmatig misbruik of oneigenlijk gebruik van werd gemaakt. De beperking van de fiscale vrijstelling tot een bezoldiging van 12 000 euro past binnen die doelstelling. Het is pertinent dat die beperking niet geldt voor gepensioneerde flexi-jobwerknemers, die niet over een minimale 4/5de-tewerkstelling beschikken bij een andere werkgever en voor wie de flexi-job bijgevolg niet noodzakelijk een bijkomstig karakter heeft. De wetgever wenste te vermijden dat een niet-gepensioneerde flexi-jobwerknemer, louter om fiscale redenen, zijn voltijdse reguliere tewerkstelling zou afbouwen naar een 4/5de-tewerkstelling. Het is de bedoeling dat niet-gepensioneerden zoveel mogelijk op voltijdse basis tewerkgesteld blijven. Uit een audit van het Rekenhof blijkt dat er in de horecasector sprake is van een toenemende verschuiving van (quasi) voltijdse tewerkstelling naar flexi-jobs, met een aanzienlijke minderopbrengst en bijkomende kosten voor de sociale zekerheid als gevolg (Rekenhof, « Impact Horecaplan 2015. Flexi-jobs, gelegenhedswerk en bruto-netto-overuren », februari 2019, p. 59). Daarenboven bouwen flexi-jobwerknemers bijkomende rechten in de sociale zekerheid op, terwijl zij geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Het is logisch dat de wetgever beperkingen oplegt aan een dergelijke gunstregeling. Ook het Rekenhof heeft erop gewezen dat de regeling inzake flexi-jobs aanleiding geeft tot verliezen voor de sociale zekerheid, en dat het noodzakelijk was de regeling te evalueren en bij te sturen (*ibid.*, p. 74). Een verstrenging van de voorwaarden om een flexi-job uit te oefenen, komt daarnaast het welzijn van de werknemers ten goede, die immers in de regel ook over een reguliere tewerkstelling beschikken en voldoende rust moeten kunnen nemen tussen verschillende arbeidsperiodes.

De Ministerraad vervolgt dat het verschil in behandeling geen onevenredige gevolgen heeft. Een flexi-jobwerknemer heeft in de regel ook een reguliere tewerkstelling en beschikt over een hoofdkomen op grond van die tewerkstelling. Een begrenzing van de belastingvrijstelling tot een bezoldiging van 12 000 euro per jaar, impliceert dat een flexi-jobwerknemer maandelijks tot 1 000 euro bovenop dat hoofdkomen kan verdienen. Daarnaast bestaan er verschillende andere mogelijkheden om op een flexibele wijze personeel tewerk te stellen in de horecasector, zoals het stelsel van de gelegenhedswerk en een specifieke regeling voor het presteren van overuren. Het staat de wetgever vrij een fiscale vrijstelling aan bijkomende voorwaarden te onderwerpen, in het bijzonder indien de oorspronkelijke doelstelling ervan onvoldoende wordt verwezenlijkt. Tot slot meent de Ministerraad dat de regeling inzake flexi-jobs in haar geheel dient te worden beoordeeld. De omstandigheid dat de bestreden bepalingen in een aantal beperkingen van die regeling voorzien, neemt niet weg dat een flexi-jobwerknemer aanzienlijke fiscale en sociaalrechtelijke voordelen blijft genieten. De programmawet van 22 december 2023 heeft bovendien het toepassingsgebied van die regeling nog verder uitgebreid tot andere sectoren.

A.4.3. Wat betreft het tweede onderdeel van het eerste middel, is de Ministerraad in hoofdorde van mening dat het bekritiseerde verschil in behandeling onbestaande is. Het verbod om een flexi-job uit te oefenen bij een verbonden onderneming geldt op identieke wijze voor alle werknemers.

In ondergeschikte orde voert de Ministerraad aan dat de verzoekende partijen niet daadwerkelijk categorieën van personen met elkaar vergelijken. De vergelijking steunt immers op de aard van de betrokken ondernemingen en meer bepaald op de vraag of zij met elkaar zijn verbonden in de zin van artikel 1:20 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. In elk geval zijn verbonden en niet-verbonden ondernemingen niet met elkaar vergelijkbaar.

In uiterst ondergeschikte orde meent de Ministerraad dat het bekritiseerde verschil in behandeling redelijk verantwoord is. De bestreden maatregel is pertinent ten aanzien van de doelstelling om misbruik en/of oneigenlijk gebruik van het flexi-jobstatuut te vermijden. Toelaten dat een flexi-job wordt uitgeoefend bij een verbonden onderneming, kan ertoe leiden dat werkgevers constructies opzetten die ingaan tegen de oorspronkelijke doelstelling van de regeling inzake flexi-jobs, die erin bestaat uitzonderlijke personeelsbehoeften in bepaalde sectoren op te vangen. Volgens de Ministerraad heeft de bestreden bepaling daarnaast geen onevenredige gevolgen. Die bepaling belet de werknemer niet een flexi-job uit te oefenen bij om het even welke onderneming, zolang die onderneming niet is verbonden met de onderneming waar hij zijn reguliere tewerkstelling heeft. Ten slotte herhaalt de Ministerraad dat de regeling inzake flexi-jobs, in het algemeen, bijzonder gunstig is voor zowel de werknemers als de werkgevers, en dat er verschillende andere regelingen bestaan die een flexibele tewerkstelling toelaten in de horecasector.

A.4.4. Wat betreft het derde onderdeel van het eerste middel, is de Ministerraad in hoofdorde van mening dat flexi-jobwerknemers en werknemers met een reguliere arbeidsovereenkomst geen vergelijkbare categorieën van personen vormen. Bovendien behoort een flexi-jobwerknemer in beginsel tot allebei die categorieën, aangezien elke flexi-jobwerknemer eveneens een reguliere tewerkstelling dient te hebben. Het is bijgevolg ook niet duidelijk welke categorieën van personen de verzoekende partijen met elkaar wensen te vergelijken. Het door de verzoekende partijen aangehaalde voorbeeld van de functie van keukenchef is overigens niet pertinent. De regeling inzake flexi-jobs is immers bedoeld om uitzonderlijke personeelsbehoeften op te vangen, door op een flexibele manier bijkomend personeel in te zetten. Een keukenchef oefent evenwel een essentiële functie uit in een horecazaak. Daardoor is het in de praktijk uitgesloten dat een keukenchef wordt tewerkgesteld op basis van een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

In ondergeschikte orde doet de Ministerraad gelden dat het bekritiseerde verschil in behandeling redelijk verantwoord is. De beperking van het flexiloon tot 150 % van het minimale baremieke loon is ingegeven door de doelstelling om buitensporige lonen te vermijden. Eveneens dient rekening te worden gehouden met de doelstelling om misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling inzake flexi-jobs tegen te gaan. In tegenstelling tot wat de verzoekende partijen menen, streeft de bestreden bepaling aldus een wettige doelstelling na. De omstandigheid dat het bepalen van het loonbeleid traditioneel wordt voorbehouden aan de sociale partners, leidt niet tot een andere conclusie. De wetgever kan zijn prerogatieven niet afstaan voor de toekomst en mag op elk ogenblik onderwerpen die in collectieve arbeidsovereenkomsten worden behandeld, zelf rechtstreeks regelen. De Ministerraad benadrukt daarnaast dat een van de oorspronkelijke doelstellingen van de regeling inzake flexi-jobs precies erin bestond de hoge loonkosten terug te dringen. De bestreden maatregel sluit aan bij die doelstelling. In zoverre de verzoekende partijen aanvoeren dat de begrenzing van het flexiloon ertoe zou leiden dat werknemers enkel nog op basis van een reguliere arbeidsovereenkomst willen worden tewerkgesteld, herhaalt de Ministerraad dat flexi-jobs de uitzondering moeten blijven en dat het niet de bedoeling is dat zij in de plaats komen van de reguliere tewerkstelling. Tot slot heeft de bestreden bepaling geen onevenredige gevolgen. In zoverre de verzoekende partijen aanvoeren dat het minimale uurloon op grond van een reguliere arbeidsovereenkomst aanzienlijk hoger kan liggen dan het maximale uurloon in het kader van een flexi-job, is de Ministerraad van mening dat het flexiloon niet zonder meer kan worden vergeleken met de baremieke lonen vastgelegd in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Het flexiloon is immers een nettoloon, terwijl de baremieke lonen brutolonen zijn. Voorts gaan de verzoekende partijen eraan voorbij dat de flexi-jobs bedoeld zijn als bijverdienste en dat het flexiloon aldus bovenop het hoofdinkomen van de betrokken werknemer komt. Tot slot laat de bestreden bepaling toe dat een ander maximum wordt vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, en is er eveneens voorzien in een minimaal basisloon voor de flexi-jobwerknemer.

Wat betreft het tweede middel

A.5.1. Het tweede middel is afgeleid uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met het rechtszekerheids- en het vertrouwensbeginsel. Dat middel is gericht tegen artikel 183, 2°, van de programmawet van 22 december 2023 (eerste onderdeel) en tegen artikel 184 van dezelfde wet (tweede onderdeel).

A.5.2. De verzoekende partijen bekritisieren dat de bestreden bepalingen, die zijn bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 29 december 2023, reeds in werking zijn getreden op 1 januari 2024. Aldus heeft de wetgever maatregelen genomen die ernstige financiële gevolgen hebben voor de betrokken werknemers, zonder in een adequate overgangsregeling te voorzien. Wat betreft artikel 183, 2°, van de programmawet van 22 december 2023 heeft zulks in het bijzonder als gevolg dat flexi-jobwerknemers die vóór 1 januari 2024 werkzaam waren bij

een verbonden onderneming, vanaf die datum als reguliere werknemers zullen worden belast. Het flexi-jobstatuut van die werknemers is derhalve met nagenoeg onmiddellijke ingang afgeschaft, zonder dat zij de kans hebben gekregen hun activiteiten te herorganiseren of te zoeken naar een andere tewerkstelling. Wat betreft artikel 184 van de programmawet van 22 december 2023, wijzen de verzoekende partijen erop dat vóór 1 januari 2024 geen maximale verloning gold voor flexi-jobwerknemers. Bepaalde werknemers zijn dus met nagenoeg onmiddellijke ingang geconfronteerd met een lager loon, waarvan zij bij de sluiting van de arbeidsovereenkomst niet op de hoogte konden zijn. Het is mogelijk dat werkgevers en werknemers op zeer korte termijn nieuwe overeenkomsten hebben moeten sluiten om de initieel overeengekomen verloning aan te passen, teneinde in overeenstemming te blijven met de regeling inzake flexi-jobs. Het gebrek aan overgangsregeling doet bijgevolg afbreuk aan de rechtmatige verwachtingen van de betrokken werknemers en werkgevers, en wordt niet verantwoord door een dwingende reden van algemeen belang.

A.6.1. De Ministerraad is van mening dat het tweede middel niet gegrond is. Hij betwist dat flexi-jobwerknemers, bij gebrek aan overgangsregeling, geen tijd hebben gehad om hun activiteiten te herorganiseren of een alternatieve tewerkstelling te zoeken. De bestreden wet werd aangenomen op 22 december 2023 en de daarin opgenomen maatregelen inzake flexi-jobs waren al veel langer voorzienbaar. De federale regering nam daartoe immers op 9 oktober 2023 de principiële beslissing, en op 23 november 2023 werd het ontwerp van programmawet ingediend bij de Kamer van volksvertegenwoordigers. Vanaf die laatste datum waren de ontwerp teksten online beschikbaar. Tevens dient ermee rekening te worden gehouden dat een tewerkstelling in het kader van een flexi-job per definitie niet ruim op voorhand kan worden vastgelegd, aangezien een dergelijke tewerkstelling beoogt tegemoet te komen aan uitzonderlijke personeelsbehoeften. Meer in het algemeen ziet de Ministerraad niet in hoe de verzoekende partijen een rechtmatige verwachting konden hebben met betrekking tot het voortbestaan, onder identieke voorwaarden, van een fiscale gunstregeling.

A.6.2. Wat in het bijzonder het eerste onderdeel van het tweede middel betreft, zet de Ministerraad uiteen dat, indien een flexi-jobwerknemer na 1 januari 2024 werkzaam blijft bij een verbonden onderneming, de enige gevolgen daarvan zijn dat de overeenkomst wordt geherkwalificeerd als een gemeenrechtelijke arbeidsovereenkomst, en dat de reguliere sociale en fiscale bijdragen verschuldigd zijn. De financiële gevolgen van die maatregel zijn bijgevolg beperkt, des te meer daar de betrokken werknemer per definitie elders een (quasi) voltijdse tewerkstelling heeft.

A.6.3. Met betrekking tot het tweede onderdeel van het tweede middel merkt de Ministerraad eveneens op dat het enige gevolg van een overschrijding van het maximale flexiloon erin bestaat dat de overeenkomst wordt geherkwalificeerd als een gemeenrechtelijke arbeidsovereenkomst. Zulks neemt niet weg dat de tewerkstelling in een dergelijke situatie kan worden voortgezet, weliswaar zonder toepassing van de gunstige fiscale en sociaalrechtelijke voorwaarden die gelden voor flexi-jobs. Gelet op die herkwalificatie, geldt er ook geen verplichting om een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten. Het bij de bestreden bepaling voorziene loonplafond heeft op zich geen onevenredige gevolgen, des te meer daar het uitsluitend van toepassing is op het flexiloon, dat per definitie slechts een bijkomstig inkomen vormt. In tegenstelling tot wat de verzoekende partijen aanvoeren, heeft de bestreden maatregel bijgevolg geen ernstige financiële gevolgen voor de betrokken werknemers.

Wat betreft het derde middel

A.7.1. Het derde middel is afgeleid uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 23, derde lid, 1°, ervan. Dat middel is gericht tegen artikel 7, 3°, van de programmawet van 22 december 2023 (eerste onderdeel), tegen artikel 183, 2°, van dezelfde wet (tweede onderdeel), en tegen artikel 184 van dezelfde wet (derde onderdeel).

A.7.2. Volgens de verzoekende partijen geven de bestreden bepalingen aanleiding tot een aanzienlijke achteruitgang van het bestaande beschermingsniveau van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en op een billijke beloning. Elk van die bepalingen kan immers een sterke daling van het inkomen van de betrokken werknemers als gevolg hebben. De wetgever toont niet aan dat een dergelijke achteruitgang wordt verantwoord door redenen van algemeen belang.

A.8.1. De Ministerraad is van mening dat het derde middel niet gegrond is.

A.8.2. Volgens de Ministerraad geven de bestreden bepalingen geen aanleiding tot een aanzienlijke achteruitgang van het bestaande beschermingsniveau van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en op een billijke beloning. De regeling inzake flexi-jobs laat werknemers nog steeds toe onder zeer gunstige fiscale en

sociale voorwaarden een bijverdienste te hebben. Bovendien bouwt de werknemer daarbij sociale rechten op, in tegenstelling tot wanneer hij aan zwartwerk doet, waarbij hij geen enkele sociale bescherming geniet. Eveneens dient ermee rekening te worden gehouden dat de flexi-jobwerknemer in de regel ook een (quasi) voltijdse reguliere tewerkstelling heeft bij een andere werkgever. Wat betreft het eerste onderdeel van het derde middel, wijst de Ministerraad in het bijzonder erop dat het loonplafond van 12 000 euro per belastbaar tijdperk nog steeds bijzonder hoog ligt, en in de praktijk zelden zal worden bereikt. Wat betreft het tweede onderdeel van het derde middel, merkt de Ministerraad op dat het verbod om een flexi-job uit te oefenen bij een verbonden onderneming een beperkte draagwijdte heeft, en de betrokken werknemer op geen enkele wijze verhindert een flexi-job uit te oefenen bij om het even welke andere onderneming. Wat betreft het derde onderdeel van het derde middel, herinnert de Ministerraad eraan dat het flexiloon niet zonder meer kan worden vergeleken met de baremieke lonen vastgelegd in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook dat de regeling inzake flexi-jobs ertoe strekt de werknemer een bijverdienste te verschaffen, die bovenop het inkomen uit de reguliere tewerkstelling komt.

A.8.3. In zoverre er toch sprake zou zijn van een aanzienlijke achteruitgang van het bestaande beschermingsniveau van de voormelde rechten, voert de Ministerraad aan dat een dergelijke achteruitgang in elk geval redelijk verantwoord is, om de redenen die hij heeft uiteengezet met betrekking tot het eerste middel.

- B -

Ten aanzien van de bestreden bepalingen en de context ervan

B.1. Het beroep tot vernietiging heeft betrekking op enkele wijzigingen in de regeling inzake de zogenaamde flexi-jobs, namelijk de beperking van de fiscale vrijstelling tot een bezoldiging van 12 000 euro per belastbaar tijdperk (artikel 7, 3^o, van de programmawet van 22 december 2023), het verbod om een flexi-job uit te oefenen bij een onderneming die verbonden is met de onderneming waar de werknemer zijn reguliere tewerkstelling heeft (artikel 183, 2^o, van dezelfde wet), en de beperking van het flexiloon tot maximaal 150 % van het minimale basisloon (artikel 184 van dezelfde wet).

B.2. Flexi-jobs betreffen een vorm van tewerkstelling waarvoor een specifieke arbeidsrechtelijke regeling is uitgewerkt, gekoppeld aan een specifieke behandeling op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit. De regeling inzake flexi-jobs is grotendeels opgenomen in de wet van 16 november 2015 « houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken » (hierna : de wet van 16 november 2015). De programmawet van 22 december 2023 heeft verschillende wijzigingen aangebracht in die regeling, onder meer vanuit de « nood aan een beter en uitgebreider wettelijk kader teneinde misbruiken van het systeem van flexi-jobs en oneigenlijk gebruik ervan tegen te gaan » (*Parl. St.*, Kamer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, p. 133).

B.3.1. Artikel 4, § 1, eerste lid, van de wet van 16 november 2015 bepaalt :

« Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is mogelijk wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5e tewerkstelling wordt gepresteerd, gedurende het referentiekwartaal T-3, en voor zover de werknemer gedurende dezelfde periode in het kwartaal T :

[...]

e) niet is tewerkgesteld bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in artikel 1.20 [lees : 1:20] van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector ».

Punt e) van die bepaling werd ingevoegd bij het bestreden artikel 183, 2°, van de programmawet van 22 december 2023.

B.3.2. De memorie van toelichting van de programmawet van 22 december 2023 vermeldt met betrekking tot artikel 183 van die wet :

« Om misbruiken te voorkomen, zal men voortaan in het kwartaal waarin men een flexi-job uitoefent, niet via een andere arbeidsovereenkomst tewerkgesteld mogen zijn bij dezelfde werkgever. Er wordt evenwel een uitzondering gemaakt voor een werknemer die in het begin van een kwartaal met een flexijob-overeenkomst wordt tewerkgesteld en vervolgens een vast contract krijgt aangeboden bij dezelfde werkgever.

Voortaan zal men ook geen flexi-job kunnen uitoefenen bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5^e van een voltijdse tewerkstelling » (*Parl. St.*, Kamer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, p. 144).

B.4.1. Overeenkomstig artikel 5, § 1, van de wet van 16 november 2015 « wordt [het flexiloon] vastgesteld in de raamovereenkomst ». Het bestreden artikel 184, 1°, van de programmawet van 22 december 2023 heeft die paragraaf aangevuld met de volgende zin :

« Het mag niet meer bedragen dan 150 procent van het minimale basisloon zoals bepaald in paragraaf 2, tenzij een ander maximum is vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ».

B.4.2. Blijkens de memorie van toelichting van de programmawet van 22 december 2023 heeft « de invoering van een maximumbedrag voor het flexiloon [...] als doelstelling om loonexcessen te vermijden » (*Parl. St.*, Kamer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, p. 144).

B.5. Artikel 5, § 2, van de wet van 16 november 2015, zoals vervangen bij het bestreden artikel 184, 2°, van de programmawet van 22 december 2023, bepaalt :

« Het basisloon als bedoeld in artikel 3, 2°, is minimaal gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de flexi-jobwerknemer uitgeoefende functie en dat is bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de flexi-jobwerknemers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is het basisloon minimaal gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de werknemer uitgeoefende functie overeenkomstig de rechtspositieregeling die op hem van toepassing is.

Voor de flexi-jobwerknemers waarvoor geen baremieke loon is vastgesteld, is het basisloon minimaal gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen.

In afwijking van het eerste lid bedraagt het basisloon als bedoeld in artikel 3, 2°, minimaal 10,97 euro per uur voor activiteiten uitgevoerd binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302). Dit minimaal bedrag wordt aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de Openbare Schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld ».

B.6. Krachtens artikel 194 van de programmawet van 22 december 2023 is het hoofdstuk waarvan de bestreden artikelen 183, 2°, en 184 van die wet deel uitmaken, in werking getreden op 1 januari 2024.

B.7. Artikel 31 van de wet van 21 maart 2024 « houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken » (hierna : de wet van 21 maart 2024), bepaling die niet is bestreden bij het Hof, heeft in artikel 5, § 2, vierde lid, van de wet van 16 november 2015 het cijfer « 10,97 » vervangen door het cijfer « 11,19 ». Die wijziging heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2024 (artikel 32 van de wet van 21 maart 2024).

Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 21 maart 2024 blijkt dat de wetgever een vergissing heeft begaan bij de vaststelling van het minimale basisloon in artikel 5, § 2, vierde lid, van de wet van 16 november 2015, zoals ingevoegd bij het bestreden artikel 184, 2°,

van de programmawet van 22 december 2023, in zoverre daarbij geen rekening werd gehouden met de meest recente indexering tot 11,19 euro per uur (*Parl. St.*, Kamer, 2023-2024, DOC 55-3663/002, p. 6). Het Hof houdt, bij zijn onderzoek van de bestreden bepalingen, rekening met de rechtzetting van die vergissing bij artikel 31 van de wet van 21 maart 2024.

B.8. Het flexiloon en het flexivakantiegeld zijn uitgesloten uit het loonbegrip, op basis waarvan de bijdragen voor sociale zekerheid worden berekend (artikel 14, § 3*bis*, van de wet van 27 juni 1969 « tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders » en artikel 23, derde lid, van de wet van 29 juni 1981 « houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers »). De werkgever is evenwel een bijzondere bijdrage van 28 % verschuldigd op het flexiloon en het flexivakantiegeld (artikel 38, § 3*sexdecies*, van de voormelde wet van 29 juni 1981, zoals gewijzigd bij het niet-bestreden artikel 181 van de programmawet van 22 december 2023).

B.9.1. Krachtens artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (hierna : het WIB 1992), zoals gewijzigd bij het niet-bestreden artikel 7, 1° en 2°, van de programmawet van 22 december 2023, zijn vrijgesteld van belasting « de bezoldigingen betaald of toegekend in uitvoering van de flexi-jobarbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 3, 4°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken voor prestaties door in artikel 2, § 1, eerste tot vijfde lid, van de voormelde wet bedoelde werknemers, op voorwaarde dat deze daadwerkelijk zijn onderworpen aan de bijzondere bijdrage van 28 pct. bepaald in artikel 38, § 3*sexdecies*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers ».

Het bestreden artikel 7, 3°, van de programmawet van 22 december 2023 heeft die bepaling aangevuld met de zin :

« Wanneer de werknemer geen gepensioneerde is als bedoeld in artikel 3, 7°, van de voormelde wet van 16 november 2015, geldt deze vrijstelling evenwel slechts ten belope van 12.000 euro per belastbaar tijdperk ».

B.9.2. De memorie van toelichting van de programmawet van 22 december 2023 vermeldt daaromtrent :

« De regering stelt voor om het stelsel van de flexi-jobs aan te passen en uit te breiden. Eén van die aanpassingen betreft de invoering van een begrenzing van de fiscale vrijstelling van bezoldigingen uit een flexi-job voor niet-gepensioneerden. De vrijstelling zal slechts gelden voor de eerste 12.000 euro op jaarbasis. Voor gepensioneerden die een flexi-job uitoefenen, blijft de vrijstelling zonder beperking gelden.

Dit wordt verantwoord door het feit dat voor gepensioneerden de voorwaarde inzake 80 pct. tewerkstelling in een hoofdjob niet geldt, waardoor voor hen de flexi-job niet noodzakelijk beperkt blijft tot een bijkomstige activiteit. Verder mag een flexi-job er niet aan in de weg staan dat niet-gepensioneerden hun reguliere tewerkstelling nog steeds verhogen boven de 80 pct. tewerkstelling. In dat kader wordt ook een maatregel genomen om te vermijden dat actieven zouden uitwijken naar flexi-jobs door van een voltijdse tewerkstelling over te schakelen naar een 4/5-tewerkstelling. Tot slot wordt er aan gepensioneerden ook een belastingvermindering verleend voor de belasting op hun inkomsten uit pensioenen. Die belastingvermindering zou bij het belastbaar worden van een deel van de bezoldigingen voor flexi-jobs door het overschrijden van de grens van 12.000 euro, negatief kunnen worden geïmpacteerd » (*Parl. St.*, Kamer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, pp. 5-6).

B.10. Krachtens artikel 11, tweede lid, van de programmawet van 22 december 2023 is het bestreden artikel 7, 3°, van die wet van toepassing vanaf aanslagjaar 2025.

Ten aanzien van de ontvankelijkheid

Wat betreft het belang

B.11.1. De Ministerraad voert aan dat de verzoekende partijen uitsluitend actief zijn in de horecasector. Daardoor zouden zij niet over een belang beschikken om de vernietiging te vorderen van de bestreden bepalingen, in zoverre zij van toepassing zijn op andere sectoren dan de horecasector. Bijgevolg is het beroep gedeeltelijk onontvankelijk, aldus de Ministerraad.

B.11.2. De Grondwet en de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof (hierna : de bijzondere wet van 6 januari 1989) vereisen dat elke natuurlijke persoon of rechtspersoon die een beroep tot vernietiging instelt, doet blijken van een belang. Van het vereiste belang doen slechts blijken de personen wier situatie door de bestreden norm rechtstreeks en ongunstig zou kunnen worden geraakt.

B.11.3. De verzoekende partijen hebben de hoedanigheid van beroepsvereniging van de horecasector in een van de drie gewesten (eerste tot derde verzoekende partij), van onderneming

die flexi-jobwerknemers tewerkstelt in die sector (vierde tot zesde verzoekende partij) en van flexi-jobwerknemer tewerkgesteld in die sector (zevende verzoekende partij). De vierde tot de zesde verzoekende partij voeren bovendien aan dat zij verbonden ondernemingen zijn in de zin van artikel 1:20 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.

De bestreden artikelen 7, 3°, 183, 2°, en 184 van de programmawet van 22 december 2023 houden een beperking in van de voorwaarden waaronder een flexi-job kan worden uitgeoefend, dan wel van de belastingvrijstelling van toepassing op de bezoldigingen betaald of toegekend ter uitvoering van een flexi-jobarbeidsovereenkomst, en kunnen de situatie van de werkgevers en de flexi-jobwerknemers, met name in de horecasector, dus rechtstreeks en ongunstig raken. De vierde tot de zevende verzoekende partij beschikken bijgevolg over een belang bij de vernietiging van die bepalingen. De omstandigheid dat alle verzoekende partijen actief zijn in de horecasector, terwijl de bestreden wetgeving eveneens van toepassing is op andere sectoren, heeft geen enkele invloed op de ontvankelijkheid van het beroep, noch op de omvang ervan. In voorkomend geval worden de bepalingen die worden vernietigd, vernietigd ten aanzien van alle categorieën van werknemers op wie zij van toepassing waren.

Daar het belang van de vierde tot de zevende verzoekende partij vaststaat, is het niet nodig het belang om in rechte te treden van de eerste tot de derde verzoekende partij te onderzoeken.

B.11.4. De exceptie van gedeeltelijke niet-ontvankelijkheid wordt verworpen.

Wat betreft de omvang van het beroep tot vernietiging

B.12.1. Het Hof dient de omvang van het beroep tot vernietiging te bepalen op grond van de inhoud van het verzoekschrift.

Het Hof kan slechts uitdrukkelijk bestreden wetskrachtige bepalingen vernietigen waartegen middelen worden aangevoerd en, in voorkomend geval, bepalingen die niet worden bestreden maar die onlosmakelijk zijn verbonden met de bepalingen die moeten worden vernietigd.

B.12.2. De verzoekende partijen vorderen de vernietiging van de artikelen 7, 3°, 183, 2°, en 184 van de programmawet van 22 december 2023. Met het tweede middel bekritisieren zij in het bijzonder dat de artikelen 183, 2°, en 184 van die wet in werking zijn getreden op 1 januari 2024, zonder dat de wetgever zou hebben voorzien in redelijke overgangsmaatregelen.

B.12.3. Uit de uiteenzetting van de aangevoerde middelen blijkt aldus op voldoende duidelijke wijze dat de kritiek van de verzoekende partijen onder meer betrekking heeft op het gegeven dat de artikelen 183, 2°, en 184 van de programmawet van 22 december 2023 uitwerking verkrijgen vanaf 1 januari 2024 en dat hun beroep aldus eveneens is gericht tegen artikel 194 van die wet. Zoals is vermeld in B.6, bepaalt dat artikel immers dat het hoofdstuk waarvan de bestreden artikelen 183, 2°, en 184 deel uitmaken, in werking treedt op 1 januari 2024. Uit de loutere omstandigheid dat in het verzoekschrift niet uitdrukkelijk wordt vermeld dat het beroep tot vernietiging eveneens is gericht tegen artikel 194 van die wet, kan te dezen, rekening houdend met de draagwijdte van het door de verzoekende partijen aangevoerde tweede middel, niet worden afgeleid dat het beroep tot vernietiging, wat de kritiek betreffende de temporele werking van de bestreden artikelen 183, 2°, en 184 betreft, niet ontvankelijk zou zijn. Daar artikel 194 van de programmawet van 22 december 2023 de temporele werking van die bepalingen regelt, dient dat artikel, rekening houdend met de draagwijdte van het verzoekschrift, te dezen te worden beschouwd als onlosmakelijk verbonden met de bestreden bepalingen. Uit de door de Ministerraad bij het Hof ingediende memorie blijkt overigens dat hij op het vlak van de temporele werking van de bestreden bepalingen een dienstig verweer heeft kunnen voeren.

Ten gronde

Wat betreft het eerste middel

B.13. Het eerste middel, dat bestaat uit drie onderdelen, is gericht tegen de artikelen 7, 3° (eerste onderdeel), 183, 2° (tweede onderdeel), en 184 (derde onderdeel) van de programmawet van 22 december 2023. Dat middel is afgeleid uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met het zorgvuldigheids- en het redelijkheidsbeginsel.

Wat betreft het zorgvuldigheids- en het redelijkheidsbeginsel, zijn de verzoekende partijen in essentie van mening dat de bestreden bepalingen op een gebrekkige wijze tot stand zijn gekomen.

B.14.1. Krachtens artikel 142, tweede lid, van de Grondwet en artikel 1 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 is het Hof bevoegd om uitspraak te doen op de beroepen tot vernietiging van een wet, een decreet of een in artikel 134 van de Grondwet bedoelde regel, wegens schending van de regels die door of krachtens de Grondwet zijn vastgesteld voor het bepalen van de onderscheiden bevoegdheid van de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten en wegens schending van de artikelen van titel II (« De Belgen en hun rechten ») en van de artikelen 143, § 1, 170, 172 en 191 van de Grondwet.

Krachtens artikel 30*bis* van de bijzondere wet van 6 januari 1989 worden « het overleg, de betrokkenheid, het geven van inlichtingen, de adviezen, de eensluidende adviezen, de akkoorden, de gemeenschappelijke akkoorden en de voorstellen waarvan sprake is in de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, de samenwerkingsakkoorden bedoeld in artikel 92*bis* van voornoemde wet uitgezonderd, alsook in de bijzondere wet van 16 januari 1989 betreffende de financiering van de Gemeenschappen en de Gewesten of in elke andere wet genomen ter uitvoering van de artikelen 39, 127, § 1, 128, § 1, 129, § 1, 130, § 1, 135, 136, 137, 140, 166, 175, 176 en 177 van de Grondwet » gelijkgesteld met bevoegdheidverdelende regels in de zin van artikel 1, 1^o, van dezelfde bijzondere wet.

Behalve ten aanzien van de voormelde mechanismen van samenwerkingsfederalisme, bedoeld in artikel 30*bis* van de bijzondere wet van 6 januari 1989, is het Hof in beginsel niet bevoegd om de wijze of de nadere regels van totstandkoming van een wetskrachtige bepaling te toetsen.

B.14.2. In zoverre de verzoekende partijen de schending aanvoeren van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met het zorgvuldigheids- en het redelijkheidsbeginsel, hebben hun grieven geen betrekking op de inhoud van de bestreden bepalingen, maar op de wijze van totstandkoming ervan. In die mate is het eerste middel onontvankelijk.

B.15.1. De artikelen 10 en 11 van de Grondwet waarborgen het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

B.15.2. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is.

Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

B.15.3. De Ministerraad doet gelden dat de door de verzoekende partijen in elk van de drie onderdelen van het eerste middel vergeleken categorieën van werknemers niet vergelijkbaar zijn.

Verskil en niet-vergelijkbaarheid mogen niet worden verward. De verschillen waarnaar de Ministerraad verwijst, kunnen weliswaar een element zijn in de beoordeling van de verschillen in behandeling, maar ze kunnen niet volstaan om tot niet-vergelijkbaarheid te besluiten. Zo niet zou de toetsing aan het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie van elke inhoud worden ontdaan.

B.16. Het komt de wetgever toe te oordelen in hoeverre het opportuun is om, in het kader van zijn sociaaleconomisch beleid, maatregelen te nemen met het oog op het verhogen van de werkgelegenheid dan wel de voorwaarden van de daartoe bestaande maatregelen te wijzigen. In het bijzonder komt het de wetgever toe de belastingvrijstellingen te bepalen die daarmee gepaard gaan. Fiscale maatregelen maken immers een wezenlijk onderdeel uit van het sociaaleconomische beleid. De wetgever beschikt ter zake over een ruime beoordelingsbevoegdheid en dient niet aan te tonen dat de reeds bestaande maatregelen onvoldoende zijn om de nagestreefde doelstelling te bereiken.

Wanneer de wetgever de voorwaarden wijzigt die van toepassing zijn op een vorm van arbeidsovereenkomst, valt het onder zijn ruime beoordelingsbevoegdheid te bepalen welke

categorieën van werknemers en werkgevers onder die regeling ressorteren en met welke modaliteiten die regeling gepaard gaat. Het Hof vermag een dergelijke beleidskeuze, alsook de verschillen in behandeling die daaruit voortvloeien, slechts af te keuren indien zij niet redelijk verantwoord zijn of indien zij op onevenredige wijze afbreuk doen aan de rechten van de betrokken werknemers en werkgevers.

Eerste onderdeel

B.17.1. Het eerste onderdeel van het eerste middel is gericht tegen artikel 7, 3°, van de programmawet van 22 december 2023. Zoals is vermeld in B.9.1, heeft die bepaling artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, van het WIB 1992 aangevuld met een zin, met als gevolg dat niet-gepensioneerden slechts een belastingvrijstelling kunnen genieten voor de bezoldigingen betaald of toegekend ter uitvoering van een flexi-jobarbeidsovereenkomst ten belope van 12 000 euro per belastbaar tijdperk.

B.17.2. De verzoekende partijen voeren aan dat artikel 7, 3°, van de programmawet van 22 december 2023 niet bestaanbaar is met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, in zoverre die bepaling een verschil in behandeling in het leven roept tussen gepensioneerde en niet-gepensioneerde flexi-jobwerknemers. Voor de eerstgenoemden blijft de belastingvrijstelling van artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, van het WIB 1992 van toepassing ongeacht het bedrag van de ontvangen bezoldigingen, terwijl de laatstgenoemden worden onderworpen aan een beperking van die vrijstelling ten belope van 12 000 euro per belastbaar tijdperk.

B.18. Uit de in B.2 vermelde parlementaire voorbereiding blijkt dat de bij de programmawet van 22 december 2023 in de regeling inzake flexi-jobs aangebrachte wijzigingen zijn ingegeven door de doelstelling misbruik en oneigenlijk gebruik van die regeling tegen te gaan. Zoals de Ministerraad preciseert in zijn memorie en zoals ook blijkt uit de in B.9.2 vermelde parlementaire voorbereiding, beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat flexi-jobwerknemers zoveel als mogelijk een voltijdse reguliere tewerkstelling behouden, en te vermijden dat zij, louter om fiscale of sociaalrechtelijke redenen, hun reguliere tewerkstelling zouden afbouwen naar een 4/5de-tewerkstelling.

B.19. Ten aanzien van die doelstellingen is het redelijk verantwoord om uitsluitend voor niet-gepensioneerden in een begrenzing te voorzien van de belastingvrijstelling voor de bezoldigingen ontvangen ter uitvoering van een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

Gepensioneerden zijn immers niet ertoe verplicht een tewerkstelling te hebben bij een andere werkgever, opdat zij een flexi-job mogen uitoefenen (artikel 4, § 3, van de wet van 16 november 2015). Aldus mocht de wetgever ervan uitgaan dat voor gepensioneerden « de flexi-job niet noodzakelijk beperkt blijft tot een bijkomstige activiteit » (*Parl. St.*, Kamer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, p. 5).

Artikel 7, 3°, van de programmawet van 22 december 2023 heeft bovendien geen onevenredige gevolgen voor de niet-gepensioneerde flexi-jobwerknemers. Die bepaling heeft slechts als gevolg dat, per belastbaar tijdperk, het gedeelte van de bezoldigingen dat hoger ligt dan 12 000 euro « als normale bezoldigingen [wordt] belast tegen het progressief tarief (artikel 171/1 WIB 92 [...]) » (*ibid.*, p. 6). De begrenzing van de belastingvrijstelling ten belope van 12 000 euro laat de flexi-jobwerknemer nog steeds toe om jaarlijks een bedrag onbelast bij te verdienen. Het verhindert hem bovendien niet om als flexi-jobwerknemer jaarlijks meer dan 12 000 euro aan bezoldigingen te verdienen. Het verhindert hem slechts om voor het gedeelte van de bezoldigingen dat dat bedrag te boven gaat, een fiscale vrijstelling te genieten. Tot slot is een tewerkstelling in het kader van een flexi-job voor een niet-gepensioneerde wezenlijk aanvullend van aard, zodat die werknemer in beginsel over een hoofdkomen uit een andere tewerkstelling beschikt.

B.20. Het eerste onderdeel van het eerste middel is niet gegrond.

Tweede onderdeel

B.21.1. Het tweede onderdeel van het eerste middel is gericht tegen artikel 183, 2°, van de programmawet van 22 december 2023. Zoals is vermeld in B.3.1, heeft die bepaling artikel 4, § 1, eerste lid, van de wet van 16 november 2015 aangevuld met een punt *e*), op grond waarvan een tewerkstelling in het kader van een flexi-job slechts mogelijk is indien de werknemer « niet is tewerkgesteld bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in artikel 1.20 [lees :

1:20] van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector ».

B.21.2. De verzoekende partijen voeren aan dat artikel 183, 2^o, van de programmawet van 22 december 2023 niet bestaanbaar is met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, in zoverre die bepaling een verschil in behandeling in het leven roept tussen werknemers die werkzaam zijn bij een andere onderneming dan die waarbij zij een reguliere tewerkstelling van minstens 4/5de hebben, naargelang de beide ondernemingen al dan niet met elkaar verbonden zijn in de zin van artikel 1:20 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. Enkel indien die ondernemingen niet met elkaar verbonden zijn, is een tewerkstelling in het kader van een flexi-job mogelijk.

B.22. Artikel 1:20 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen bepaalt :

« Voor de toepassing van dit wetboek wordt verstaan onder :

1^o ‘ met een vennootschap verbonden vennootschappen ’ :

- a) de vennootschappen waarover zij een controlebevoegdheid uitoefent;
- b) de vennootschappen die een controlebevoegdheid over haar uitoefenen;
- c) de vennootschappen waarmee zij een consortium vormt;
- d) de andere vennootschappen die, bij weten van haar bestuursorgaan, onder de controle staan van de vennootschappen bedoeld in a), b) en c);

2^o ‘ personen verbonden met een persoon ’, de natuurlijke en rechtspersonen die zijn verbonden met een persoon in de betekenis van het 1^o ».

B.23. Uit de in B.3.2 vermelde parlementaire voorbereiding blijkt dat artikel 183, 2^o, van de programmawet van 22 december 2023 eveneens is ingegeven door de doelstelling misbruik van de regeling inzake flexi-jobs tegen te gaan.

B.24. Ten aanzien van die doelstelling is het redelijk verantwoord dat iemand geen flexi-job kan uitoefenen bij een onderneming die controle heeft over of onder controle staat van de onderneming waarbij hij zijn reguliere tewerkstelling heeft, dan wel daarmee een consortium vormt.

Een dergelijke voorwaarde sluit immers aan bij de voorwaarde dat de werknemer « niet voorafgaandelijk, noch bijkomend is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent » (artikel 4, § 1, eerste lid, *a*), van de wet van 16 november 2015, zoals vervangen bij het niet-bestreden artikel 183, 1°, van de programmawet van 22 december 2023). De bestreden bepaling laat toe te vermijden dat werkgevers constructies zouden opzetten met als oogmerk die voorwaarde te omzeilen en aldus hun vaste werknemers deels tewerk te stellen in het kader van een flexi-job.

Artikel 183, 2°, van de programmawet van 22 december 2023 heeft bovendien geen onevenredige gevolgen. De draagwijdte van de bij die bepaling ingevoerde voorwaarde is beperkt, aangezien zij slechts verhindert dat er een flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt gesloten in de specifieke situatie waarin de betrokken werknemer reeds een reguliere tewerkstelling heeft bij een verbonden onderneming. Voor het overige maakt de bestreden bepaling het, noch voor de werkgevers, noch voor de werknemers, onmogelijk of buitensporig moeilijk een beroep te doen op de regeling inzake flexi-jobs.

B.25. Het tweede onderdeel van het eerste middel is niet gegrond.

Derde onderdeel

B.26. Het derde onderdeel van het eerste middel is gericht tegen artikel 184 van de programmawet van 22 december 2023. Zoals is vermeld in B.4.1 en B.5, heeft die bepaling artikel 5 van de wet van 16 november 2015 gewijzigd. Als gevolg daarvan mag het flexiloon in beginsel niet hoger liggen dan 150 % van het minimale basisloon (artikel 5, § 1, van de wet van 16 november 2015). Het minimale basisloon is gelijk aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de flexi-jobwerknemer uitgeoefende functie en dat is bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst (artikel 5, § 2, eerste lid, van dezelfde wet). In afwijking daarvan geldt er, voor activiteiten uitgeoefend binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf, een vast minimaal basisloon van 11,19 euro per uur (artikel 5, § 2, vierde lid, van dezelfde wet, zoals gewijzigd bij artikel 31 van de wet van 21 maart 2024).

B.27. De verzoekende partijen voeren aan dat artikel 184 van de programmawet van 22 december 2023 niet bestaanbaar is met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, in zoverre die bepaling een verschil in behandeling in het leven roept tussen flexi-jobwerknemers en werknemers met een reguliere tewerkstelling, wat betreft hun loonvoorwaarden. Uit de uiteenzetting in het verzoekschrift blijkt dat de verzoekende partijen specifiek de afwijkende regeling van toepassing op het paritair comité voor het hotelbedrijf bekritisieren, zoals vastgesteld in artikel 5, § 1 en § 2, vierde lid, van de wet van 16 november 2015. Het Hof beperkt zijn onderzoek bijgevolg tot het verschil in behandeling tussen flexi-jobwerknemers in de horecasector en werknemers met een reguliere tewerkstelling in diezelfde sector. Het flexiloon van de eerstgenoemde werknemers mag niet hoger liggen dan 150 % van het minimale basisloon, dat is vastgesteld op 11,19 euro per uur, terwijl de laatstgenoemde werknemers minstens aanspraak maken op het baremieke loon, zonder dat er voor hen een loonplafond geldt.

B.28. Zoals blijkt uit de in B.4.2 vermelde parlementaire voorbereiding, is de invoering van een maximaal flexiloon ingegeven door de doelstelling om buitensporige lonen te vermijden. Zulks sluit aan bij de ruimere doelstelling van de wetgever om misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling inzake flexi-jobs tegen te gaan. Wat specifiek de afwijkende regeling voor het paritair comité voor het hotelbedrijf betreft, « werd ervoor gekozen om de regeling inzake flexi-loon zoals die oorspronkelijk voorzien was voor [dat paritair comité] te behouden », « gezien in deze sector de loonkost doorslaggevend is en de uitdaging inzake arbeidspieken en arbeidsmarktkrapte sterk doorwegen » (*Parl. St.*, Kamer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, p. 134).

In tegenstelling tot wat de verzoekende partijen aanvoeren, maakt de omstandigheid dat loonvoorwaarden in de praktijk doorgaans bij collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgesteld, de door de wetgever nagestreefde doelstellingen niet onwettig. Overigens hebben, zoals het Hof heeft geoordeeld bij zijn arrest nr. 145/2004 van 15 september 2004 (ECLI:BE:GHCC:2004:ARR.145), « de wetten, in hun dwingende bepalingen, voorrang [...] op de collectieve overeenkomsten, zoals in artikel 51 van de wet van 5 december 1968 [‘ betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ’] ten overvloede wordt erkend. Die wet hield geenszins in dat de wetgever afstand heeft gedaan – hij kan dat overigens niet – van de bevoegdheid om de onderwerpen die in collectieve arbeidsovereenkomsten worden behandeld, zelf rechtstreeks te regelen » (B.7.4).

B.29. Ten aanzien van de voormelde doelstellingen is het redelijk verantwoord om te voorzien in een loonplafond voor een tewerkstelling in het kader van een flexi-job, maar niet voor een reguliere tewerkstelling in dezelfde sector. Het staat aan de wetgever de concrete berekeningswijze van zulk een plafond vast te stellen. Het blijkt niet dat de invoering van een maximaal flexiloon berekend op basis van een vast minimaal basisloon, dat afwijkt van de baremieke lonen bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst, onevenredige gevolgen heeft voor de flexi-jobwerknemers in de horecasector. Zoals is vermeld in B.19, is een tewerkstelling in het kader van een flexi-job immers wezenlijk aanvullend van aard en beschikt de werknemer in beginsel dus over een hoofdkomen uit een andere tewerkstelling. Te dezen is het maximale flexiloon gelijk aan 150 % van 11,19 euro per uur, hetgeen neerkomt op een maximaal uurloon van 16,80 euro. Het flexiloon is een nettobedrag (artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015), dat wordt aangevuld met flexivakantiegeld ter waarde van 7,67 % van het flexiloon (artikel 5, § 3, van dezelfde wet), en waarvoor de werknemer in beginsel de in artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, van het WIB 1992 bedoelde belastingvrijstelling kan genieten. Het minimale basisloon wordt overigens geïndexeerd (artikel 5, § 2, vierde lid, van dezelfde wet). Tot slot laat de bestreden bepaling toe dat een ander maximum wordt vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst (artikel 5, § 1, van dezelfde wet).

B.30. Het derde onderdeel van het eerste middel is niet gegrond.

Wat betreft het tweede middel

B.31.1. Het tweede middel, dat bestaat uit twee onderdelen, is gericht tegen artikel 183, 2°, van de programmawet van 22 december 2023 (eerste onderdeel) en tegen artikel 184 van dezelfde wet (tweede onderdeel). Dat middel is afgeleid uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met het rechtszekerheids- en het vertrouwensbeginsel.

B.31.2. De verzoekende partijen bekritisieren in essentie dat de artikelen 183, 2°, en 184 van de programmawet van 22 december 2023 uitwerking hebben vanaf 1 januari 2024, zonder dat de wetgever in redelijke overgangsmaatregelen zou hebben voorzien. Zoals is vermeld in B.12.3, dient aldus te worden aangenomen dat het middel eveneens is gericht tegen artikel 194

van de programmawet van 22 december 2023, krachtens hetwelk de bestreden artikelen 183, 2°, en 184 van die wet in werking zijn getreden op 1 januari 2024.

B.31.3. Gelet op hun onderlinge samenhang, onderzoekt het Hof beide onderdelen van het middel samen.

B.32. Het staat in beginsel aan de wetgever om, wanneer hij beslist nieuwe regelgeving in te voeren, te beoordelen of het noodzakelijk of opportuun is die beleidswijziging vergezeld te doen gaan van overgangsmaatregelen. Het Hof zou die keuze slechts kunnen afkeuren indien er voor de overgangsregeling of de ontstentenis daarvan geen redelijke verantwoording bestaat of indien aan het vertrouwensbeginsel op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan. Dat is het geval wanneer afbreuk wordt gedaan aan de legitieme verwachtingen van een bepaalde categorie van rechtzoekenden zonder dat een dwingende reden van algemeen belang de ontstentenis van een overgangsregeling voor hen kan verantwoorden. Het vertrouwensbeginsel is nauw verbonden met het rechtszekerheidsbeginsel, dat de wetgever verbiedt om zonder objectieve en redelijke verantwoording afbreuk te doen aan het belang van de rechtsonderhorigen om in staat te zijn de rechtsgevolgen van hun handelingen te voorzien.

B.33. De artikelen 183, 2°, en 184 van de programmawet van 22 december 2023 voorzien in respectievelijk een verbod om een flexi-job uit te oefenen bij een onderneming die verbonden is met de onderneming waar de werknemer een reguliere tewerkstelling heeft, en in een maximumbedrag voor het flexiloon. Die bepalingen zijn in werking getreden op 1 januari 2024, te weten drie dagen na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, op 29 december 2023.

B.34.1. De Ministerraad voert aan dat de bestreden maatregelen geruime tijd vóór de bekendmaking van de programmawet van 22 december 2023 voorzienbaar waren, onder meer omdat het ontwerp van programmawet sinds de indiening ervan bij de Kamer van volksvertegenwoordigers online kon worden geraadpleegd.

B.34.2. De bekendmaking van een wetsontwerp op de website van de Kamer kan echter uit zijn aard zelf, met name wegens het louter informatieve karakter en het gebrek aan bindende kracht ervan, niet volstaan om de ontstentenis van redelijke overgangsmaatregelen te verantwoorden.

B.35.1. De Ministerraad voert daarnaast aan dat de niet-naleving van de bestreden voorwaarden in elk geval niet de rechtsgeldigheid van de tewerkstelling als dusdanig in het gedrang brengt, maar louter leidt tot een herkwalificatie ervan in een reguliere tewerkstelling. Hij verwijst naar artikel 26 van de wet van 16 november 2015, dat bepaalt :

« Wanneer een werkgever een werknemer aangeeft overeenkomstig artikel 7/1 van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, terwijl die werknemer niet voldoet aan de voorwaarden voor het uitoefenen van een flexi-job en die toch als flexi-jobwerknemer aangeeft in de trimestriële aangifte bepaald bij artikel 21 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, dan wordt de tewerkstelling als een gewone tewerkstelling beschouwd en worden de gewone verschuldigde socialezekerheidsbijdragen voor deze tewerkstelling berekend op het flexiloon, verhoogd met een door de Koning te bepalen percentage van het flexiloon, dat niet lager ligt dan 50 % en niet hoger ligt dan 200 % van het flexiloon ».

B.35.2. Indien de tewerkstelling als een reguliere tewerkstelling wordt beschouwd, heeft zulks overeenkomstig die bepaling als gevolg dat daarvoor de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Die bijdragen worden berekend op basis van het flexiloon, verhoogd met een door de Koning te bepalen percentage van dat loon, dat niet lager ligt dan 50 % en niet hoger dan 200 %. Artikel 3 van het koninklijk besluit van 13 december 2016 « tot uitvoering van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken voor wat de flexi-jobs betreft en tot aanpassing van enkele koninklijke besluiten met betrekking tot de verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen » heeft dat percentage vastgelegd op 125 %.

Evenmin zal de werknemer, indien de bij de bestreden bepalingen vastgestelde voorwaarden niet worden nageleefd, de in artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, van het WIB 1992 bedoelde belastingvrijstelling kunnen genieten.

Overigens valt niet uit te sluiten dat de herkwalificatie in een reguliere tewerkstelling ook arbeidsrechtelijke gevolgen heeft, met name wat betreft de vaststelling van het loon. De parlementaire voorbereiding van de wet van 16 november 2015 vermeldt in dat opzicht :

« Indien er niet aan de wettelijke voorwaarden voor het uitoefenen van een flexijob is voldaan, dient de tewerkstelling beschouwd te worden als een gewone tewerkstelling en dienen de algemene regels, zowel arbeidsrechtelijk, fiscaal als parafiscaal, te worden toegepast. De werknemer dient bijgevolg betaald [te] worden volgens de op hem toepasbare loonbarema's. De fiscale en parafiscale verplichtingen dienen eveneens op basis van deze loonbarema's te worden voltrokken, zelfs indien pas na het leveren van de prestaties het niet voldoen aan de voorwaarden komt vast te staan » (*Parl. St.*, Kamer, 2014-2015, DOC 54-1297/001, p. 8).

B.36.1. Vóór de aanvang van de eerste tewerkstelling dienen de werkgever en de flexi-jobwerknemer een raamovereenkomst te sluiten, die onder meer de identiteit van de partijen en het flexiloon vaststelt (artikel 6 van de wet van 16 november 2015). De raamovereenkomst houdt op zich nog geen concrete tewerkstelling in en evenmin verplicht die overeenkomst de werkgever en de flexi-jobwerknemer ertoe daadwerkelijk een tewerkstelling aan te gaan. Daarvoor dienen zij, met inachtneming van de in de raamovereenkomst vastgelegde voorwaarden, een afzonderlijke flexi-jobarbeidsovereenkomst te sluiten, die geldt voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk (artikel 8 van dezelfde wet). Het staat aan de werkgever een flexi-jobarbeidsovereenkomst aan de werknemer voor te stellen en het staat aan die laatste daarmee al dan niet in te stemmen.

B.36.2. Er kan worden aangenomen dat de gunstige fiscale en sociaalrechtelijke behandeling die een tewerkstelling in het kader van een flexi-job met zich meebrengt, een van de doorslaggevende beweegredenen van de werkgever en de werknemer vormt bij de keuze voor een dergelijke vorm van tewerkstelling. De herkwalificatie van een tewerkstelling die bij het sluiten van de flexi-jobarbeidsovereenkomst aan alle vereisten voor de uitoefening van een flexi-job voldeed, kan ertoe leiden dat fiscale en sociale bijdragen verschuldigd zijn als gevolg waarvan de partijen, indien zij daarvan vooraf kennis hadden gehad, die overeenkomst niet of onder wezenlijk verschillende voorwaarden zouden hebben gesloten. De door de wetgever nagestreefde doelstellingen kunnen weliswaar, zoals blijkt uit de beoordeling van het eerste middel, de invoering van de bestreden maatregelen als dusdanig verantwoord, maar verantwoord daarentegen niet dat die maatregelen zonder overgangperiode en binnen drie dagen na de bekendmaking van die maatregelen in het *Belgisch Staatsblad* uitwerking hebben. De betrokken werkgevers en werknemers konden redelijkerwijze niet worden geacht tussen 29 december 2023 en 1 januari 2024 de voorwaarden van een lopende flexi-jobarbeidsovereenkomst te herzien, voorwaarden die overigens deels zijn vastgelegd in de voormelde raamovereenkomst, of die flexi-jobarbeidsovereenkomst te beëindigen, teneinde een herkwalificatie in een reguliere tewerkstelling te voorkomen.

B.37. In zoverre het ertoe leidt dat de artikelen 183, 2°, en 184 van de programmawet van 22 december 2023 van toepassing zijn op flexi-jobarbeidsovereenkomsten gesloten vóór de bekendmaking van die wet in het *Belgisch Staatsblad*, schendt artikel 194 van die wet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met het vertrouwens- en het rechtszekerheidsbeginsel.

B.38. Het tweede middel is gegrond.

Wat betreft het derde middel

B.39. Het derde middel, dat bestaat uit drie onderdelen, is gericht tegen artikel 7, 3°, van de programmawet van 22 december 2023 (eerste onderdeel), tegen artikel 183, 2°, van dezelfde wet (tweede onderdeel) en tegen artikel 184 van dezelfde wet (derde onderdeel). Dat middel is afgeleid uit de schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet. Volgens de verzoekende partijen geven de bestreden bepalingen aanleiding tot een aanzienlijke achteruitgang van het bestaande beschermingsniveau van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en op een billijke beloning, zonder dat daarvoor een verantwoording bestaat.

B.40.1. Artikel 23 van de Grondwet bepaalt dat ieder het recht heeft om een menswaardig leven te leiden. Daartoe waarborgen de onderscheiden wetgevers, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen. Die rechten omvatten onder meer het door de verzoekende partijen aangevoerde recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning (artikel 23, derde lid, 1°). Artikel 23 van de Grondwet bepaalt niet wat die rechten, waarvan enkel het beginsel wordt uitgedrukt, impliceren, waarbij elke wetgever, overeenkomstig het tweede lid van dat artikel, ermee is belast die rechten te waarborgen, rekening houdend met de overeenkomstige plichten.

B.40.2. Artikel 23 van de Grondwet bevat een *standstill*-verplichting die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving, in aanzienlijke mate vermindert zonder redelijke verantwoording.

B.40.3. Zoals is vermeld in B.16, beschikt de wetgever in sociaaleconomische aangelegenheden over een ruime beoordelingsbevoegdheid om de maatregelen te bepalen die moeten worden genomen om de door hem vastgestelde doelstellingen te bereiken.

B.40.4. De *standstill*-verplichting kan evenwel niet zo worden begrepen dat ze elke wetgever, in het kader van zijn bevoegdheden, de verplichting oplegt om niet te raken aan de bij wet bepaalde nadere regels inzake arbeidsvoorwaarden en beloning. Zij verbiedt hun om maatregelen te nemen die, zonder redelijke verantwoording, een aanzienlijke achteruitgang zouden betekenen van de in artikel 23, derde lid, 1^o, van de Grondwet gewaarborgde rechten, maar zij ontzegt hun niet de bevoegdheid om te oordelen hoe die rechten op de meest adequate wijze worden gewaarborgd.

B.41. Zonder dat het noodzakelijk is om na te gaan of de bestreden bepalingen een aanzienlijke achteruitgang veroorzaken van de graad van bescherming van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, kan worden vastgesteld dat die achteruitgang hoe dan ook redelijk is verantwoord, zoals blijkt uit de beoordeling van het eerste middel.

B.42. Het derde middel is niet gegrond.

Om die redenen,

het Hof

- vernietigt artikel 194 van de programmawet van 22 december 2023, in zoverre het ertoe leidt dat de artikelen 183, 2°, en 184 van die wet van toepassing zijn op flexi-jobarbeidsovereenkomsten gesloten vóór de bekendmaking van die wet in het *Belgisch Staatsblad*;

- verwerpt het beroep voor het overige.

Aldus gewezen in het Nederlands, het Frans en het Duits, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 30 januari 2025.

De griffier,

De voorzitter,

Nicolas Dupont

Luc Lavrysen