

Rolnummer 6434
Arrest nr. 107/2017 van 28 september 2017

## A R R E S T

---

*In zake* : het beroep tot vernietiging van de artikelen 2 tot 38 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en de artikelen 90 tot 95 van de programmawet (I) van 26 december 2015, ingesteld door het « Algemeen Christelijk Vakverbond van België » en anderen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters E. De Groot en J. Spreutels, en de rechters L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet en R. Leysen, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter E. De Groot,

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\* \*

## I. *Onderwerp van het beroep en rechtspleging*

Bij verzoekschrift dat aan het Hof is toegezonden bij op 25 mei 2016 ter post aangetekende brief en ter griffie is ingekomen op 27 mei 2016, is beroep tot vernietiging ingesteld van de artikelen 2 tot 38 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 26 november 2015) en van de artikelen 90 tot 95 van de programmawet (I) van 26 december 2015 (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 30 december 2015, tweede editie) door het « Algemeen Christelijk Vakverbond van België », het « Algemeen Belgisch Vakverbond », de « Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België », het « ACV Voeding en Diensten », het « ABVV Horval », Mario Coppens, Rudy De Leeuw, Marc Leemans, Alain Detemmerman, Pia Stalpaert, Arnaud Delfosse en Peter Geurs, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Buelens, advocaat bij de balie te Brussel.

De Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel, heeft een memorie ingediend, de verzoekende partijen hebben een memorie van antwoord ingediend en de Ministerraad heeft ook een memorie van wederantwoord ingediend.

Bij beschikking van 26 april 2017 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers L. Lavrysen en J.-P. Snappe te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen is, dat geen terechtzitting zal worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek heeft ingediend om te worden gehoord, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten zullen worden gesloten op 17 mei 2017 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Ingevolge het verzoek van de verzoekende partijen om te worden gehoord, heeft het Hof bij beschikking van 17 mei 2017 de dag van de terechtzitting bepaald op 7 juni 2017.

Op de openbare terechtzitting van 7 juni 2017 :

- zijn verschenen :

. Mr. J. Buelens, voor de verzoekende partijen;

. Mr. V. Pertry en Mr. F. Van Beirendonck, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;

- hebben de rechters-verslaggevers L. Lavrysen en J.-P. Snappe verslag uitgebracht;

- zijn de voornoemde advocaten gehoord;

- 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 eerste vijf verzoekende partijen zijn representatieve werknemersorganisaties die optreden als feitelijke vereniging. Het behoort tot hun statutaire opdracht de fundamentele rechten van hun leden te beschermen. Zij beroepen zich op een eigen recht dat voortvloeit uit hun juridische aard en hun doel, die door de bestreden bepalingen kunnen worden aangetast. Daarnaast heeft de wetgever hen op verschillende momenten betrokken bij de uitvoering van de bestreden wetten en andere relevante wettelijke bepalingen. Voorts zullen de representatieve werknemersorganisaties contractspartij worden indien een collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers met een flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt gesloten. De uitsluiting van flexi-jobwerknemers uit het loonbegrip heeft ook als gevolg dat het Fonds voor Bestaanszekerheid geen bijdragen int van de betrokken werkgevers, terwijl die bijdragen onder andere dienen voor vormingsinitiatieven, aanvullende vergoedingen voor ontslagen oudere werknemers, outplacement en syndicale vorming, zodat die uitsluiting een inbreuk zou zijn op de syndicale vrijheid. Bovendien zijn de eerste vijf verzoekende partijen wettelijk erkend om in rechte op te treden voor de naleving van collectieve arbeidsovereenkomsten. Aangezien loon- en arbeidsovereenkomsten bijna steeds door dergelijke overeenkomsten vorm krijgen, moeten de verzoekende partijen de grenzen kunnen betwisten van het kader waarin die overeenkomsten tot stand komen. Ook zijn zij bevoegd om in rechte op te treden tegen discriminatie.

De vijf volgende verzoekende partijen zijn de (co-)voorzitters van de eerste vijf verzoekende partijen. In die functie verdedigen zij de belangen van de werknemers. Sommigen van hen hebben zitting in het paritair comité voor het hotelbedrijf, dat betrokken is bij de uitvoering van de bestreden wetten en dat belast is met het onderhandelen over de loon- en arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers. Om hun belang te staven, verwijzen de verzoekende partijen naar de arresten nrs. 56/93, 10/96 en 64/2009 van het Hof. Daarnaast treden zij ook op uit eigen naam, aangezien zij allen een voltijdse arbeidsovereenkomst hebben en dus beantwoorden aan de voorwaarden van artikel 4 van de wet van 16 november 2015.

De voorlaatste verzoekende partij is verbonden door een voltijdse arbeidsovereenkomst bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf. Haar werkgever heeft al iemand aangeworven met een flexi-job, zodat niet uit te sluiten valt dat haar hetzelfde lot wacht. Bovendien wordt haar rechtspositie in ieder geval in het gedrang gebracht door de aanwerving van werknemers met lagere loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is zij ook vakbondsafgevaardigde. De bestreden wetten leggen een aantal elementen vast van de loon- en arbeidsvoorwaarden, waardoor die onttrokken zouden zijn aan de onderhandelings- en overlegbevoegdheid van de vakbondsafgevaardigden.

De laatste verzoekende partij is een werknemer die reeds met een flexi-jobarbeidsovereenkomst werd tewerkgesteld. Haar werkgever ressorteerde onder het paritair comité voor het hotelbedrijf.

A.2. De Ministerraad betwist de ontvankelijkheid van het verzoekschrift. Vakorganisaties die feitelijke verenigingen zijn, hebben in beginsel niet de vereiste procesbekwaamheid om bij het Hof een beroep tot vernietiging in te dienen. Bovendien beschikken de eerste vijf verzoekende partijen niet over het vereiste belang.

Ook de volgende vijf verzoekende partijen beschikken volgens de Ministerraad niet over het vereiste belang. Het volstaat immers niet dat zij zich opwerpen als de verdediger van de belangen van werknemers. Zij dienen aan te tonen dat de bestreden bepalingen de uitoefening van hun prerogatieven in het gedrang brengen. In zoverre zij uit eigen naam optreden, zou het aangevoerde belang te hypothetisch zijn om in aanmerking te worden genomen.

Anders dan de voorlaatste verzoekende partij beweert, doen de bestreden bepalingen geen afbreuk aan de bevoegdheid om collectief te onderhandelen over loon- en arbeidsvoorwaarden. In zoverre zij uit eigen naam optreedt, zou het aangevoerde belang te hypothetisch zijn om in aanmerking te worden genomen.

De laatste verzoekende partij maakt niet aannemelijk dat zij aan de voorwaarden voldoet om met een flexi-jobarbeidsovereenkomst te worden tewerkgesteld, noch dat zij in de toekomst aan die voorwaarden kan voldoen.

De Ministerraad voert voorts aan dat het beroep tot vernietiging gedeeltelijk niet ontvankelijk is bij gebrek aan grieven tegen sommige bepalingen en bij gebrek aan uiteenzetting van de middelen.

*Ten aanzien van het eerste middel*

A.3. Het eerste middel is afgeleid uit een schending, door de bestreden bepalingen, van de artikelen 10, 11, 23 en 27 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, met de artikelen 4, 5, 6, punt 2, en 12 van het herziene Europees Sociaal Handvest, met de artikelen 12, lid 1, en 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met de artikelen 7, 8 en 9 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, met de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en met de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) nrs. 87, 98 en 172.

A.4.1. In het eerste onderdeel van het middel voeren de verzoekende partijen aan dat de bestreden bepalingen de flexi-jobwerknemers ongelijk behandelen ten opzichte van de werknemers in de horecasector met een arbeidsovereenkomst op grond van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Zij zouden ook het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en beloning, het recht op sociale zekerheid, de syndicale vrijheid en het recht op collectief onderhandelen schenden.

A.4.2. Het verschil in behandeling is in de eerste plaats gelegen in de tewerkstellingsvoorwaarden (artikel 4 van de eerste bestreden wet), die niet pertinent zouden zijn in het licht van de doelstellingen van de wetgever. De voorwaarden in kwartaal T-3 en kwartaal T waarborgen geen (volledige) opbouw van sociale rechten, bieden geen enkele garantie dat de flexi-job een bijkomende activiteit vormt en sluiten geen gelijktijdige tewerkstelling uit bij dezelfde werkgever. Dezelfde voorwaarden bestaan niet voor horecawerknemers met een gewone arbeidsovereenkomst.

Het verschil in behandeling heeft in de tweede plaats betrekking op het vakantiegeld. Uit artikel 5 van de eerste bestreden wet blijkt dat de flexi-jobwerknemers slechts het enkel vakantiegeld ontvangen en uitgesloten zijn van het recht op dubbel vakantiegeld, terwijl de andere werknemers in de horecasector wel dat recht genieten.

Het verschil in behandeling vloeit in de derde plaats voort uit de vereiste om vooraf een raamovereenkomst te sluiten (artikel 6 van de eerste bestreden wet), waarin het flexiloon wordt bepaald. Voor andere werknemers in de horecasector kan het loon pas bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst worden bepaald. Bovendien ligt het flexiloon lager dan het loon waarop een vergelijkbare horecawerknemer recht heeft ingevolge de algemeen verbindend verklaarde sectorale cao's. Het flexiloon houdt ook geen rekening met criteria die een rol spelen bij de loonvorming, zoals de uitgeoefende functie en de anciënniteit.

Het verschil in behandeling houdt in de vierde plaats verband met de bekendmaking en controle van werkroosters. De verplichtingen die op dat punt gelden voor gewone werknemers in de horecasector met een deeltijds variabel uurrooster, gelden niet voor deeltijdse flexi-jobwerknemers (artikel 11 van de eerste bestreden wet). Die laatste kunnen dus worden verplicht om arbeid te verrichten buiten de vastgelegde arbeidstijd. Ook de controle op hun arbeidsprestaties is door het wegvallen van die verplichtingen sterk ingeperkt, terwijl de controle op deeltijdse arbeid van essentieel belang is in de strijd tegen zwartwerk.

Het verschil in behandeling is in de vijfde plaats te wijten aan de uitsluiting van het flexiloon uit het loonbegrip (artikelen 14 en 15 van de eerste bestreden wet), met als gevolg dat er geen berekeningsbasis is voor zowel de basisbijdragen van sociale zekerheid als voor andere bijdragen zoals die voor jaarlijkse vakantie en die voor het fonds sluiting ondernemingen. Door de uitsluiting van het flexiloon uit het loonbegrip is het ook onzeker of de flexi-jobwerknemers recht hebben op een eindejaarspremie.

Het verschil in behandeling betreft in de zesde plaats de vaststelling dat voor de flexi-jobwerknemers slechts een bijzondere socialezekerheidsbijdrage van 25 pct. moet worden betaald (artikel 16 van de eerste bestreden wet). Aangezien de socialezekerheidsuitkeringen worden toegekend op basis van het brutoloon, maakt de vaststelling dat er geen gewone socialezekerheidsbijdragen moeten worden betaald een groot verschil uit

voor de flexi-jobwerknemer. De bijzondere socialezekerheidsbijdrage houdt immers geen verband met de financiering van de diverse takken van de sociale zekerheid.

Het verschil in behandeling heeft in de zevende plaats betrekking op de berekeningsbasis van de uitkeringen, die niet het brutoloon is maar het flexiloon (artikelen 17 tot 20 van de eerste bestreden wet). Het gaat meer bepaald om de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, de werkloosheidsuitkeringen en de pensioenen, die voor flexi-jobwerknemer lager zouden uitvallen.

De zeven verschillen in behandeling zijn volgens de verzoekende partijen niet objectief en redelijk verantwoord en niet evenredig met de doelstellingen van de wetgever in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en met artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten. Die laatste bepaling vereist een gelijke beloning voor werk van gelijke waarde en is van toepassing op de flexi-jobwerknemers die dezelfde arbeid verrichten als werknemers met een gewone arbeidsovereenkomst. De doelstellingen van de wetgever - loonkostenverlaging, arbeidsflexibiliteit en bestrijden van zwartwerk - nopen niet tot de invoering van een nieuw soort arbeidsovereenkomst. Er bestaat reeds een systeem van gelegenheidsarbeid dat de aangevoerde behoeften kan opvangen.

A.4.3. Volgens de verzoekende partijen betekenen de bestreden bepalingen een aanzienlijke vermindering van het bestaande beschermingsniveau wat het recht op billijke arbeidsvoorwaarden, het recht op een billijke beloning, het recht op sociale zekerheid, de syndicale vrijheid en het recht op collectief onderhandelen betreft, zonder dat die vermindering door een reden van algemeen belang wordt verantwoord. De bestreden bepalingen hebben tot gevolg dat de sociale uitkeringen voor een flexi-jobwerknemer lager zijn dan voor een horecawerknemer met een gewone arbeidsovereenkomst; zij realiseren een loonsverlaging ten opzichte van alle bij cao bepaalde minimumloongrenzen en zij onttrekken onderhandelingsmaterie aan de sociale partners. Het recht op collectief onderhandelen zou niet alleen inhouden dat de overheid onderhandelingen toestaat, maar ook dat zij niet mag « inbreken » in gesloten collectieve akkoorden. De wetgever zou niet hebben onderzocht of alternatieve maatregelen mogelijk zijn.

De verzoekende partijen merken op dat een flexi-jobwerknemer geen recht heeft op de doorbetaling van zijn loon tijdens zijn vakantie, wat in strijd zou zijn met artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten en artikel 7, lid 1, van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. Bovendien heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat het vakantiegeld niet mag worden inbegrepen in het loon (het zogenaamde « rolled-up holiday pay »). Ook schakelen de bestreden wetten zoals reeds vermeld alle beschermingsmechanismen uit die het arbeidsovereenkomstenrecht biedt aan werknemers met variabele uurroosters.

A.5.1. De Ministerraad merkt allereerst op dat het misleidend is de flexi-jobwerknemers te vergelijken met werknemers met een gewone arbeidsovereenkomst. De bestreden bepalingen maken het mogelijk dat personen met een (*quasi*-)voltijdse tewerkstelling op flexibele en legale wijze kunnen bijklussen. De flexi-jobs komen dus niet in de plaats van gewone arbeidsovereenkomsten. Aangezien een flexi-jobwerknemer ook een gewone arbeidsovereenkomst moet hebben, is er enkel een verschil in behandeling tussen soorten van arbeidsovereenkomsten, maar niet tussen categorieën van personen. Zelfs indien er sprake is van categorieën van personen, zijn zij volgens de Ministerraad niet vergelijkbaar. Personen met een (*quasi*-)voltijdse tewerkstelling dragen immers reeds bij op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheid, terwijl dat niet het geval is voor personen die nog geen (*quasi*-)voltijdse tewerkstelling hebben. Enkel de eerste categorie krijgt de mogelijkheid om in een flexibeler systeem bij te klussen.

Het verschil in behandeling tussen beide voormelde categorieën is naar het oordeel van de Ministerraad objectief, pertinent en evenredig. De wetgever beschikt over een ruime beoordelingsbevoegdheid bij het bepalen van zijn beleid in sociaaleconomische aangelegenheden. Hij mag in bijzondere soorten arbeidsovereenkomsten voorzien (bv. voor studenten, voor uitzendarbeid, voor dienstencheques). Wat inzonderheid de dienstencheques betreft, verwijst de Ministerraad naar het arrest nr. 87/2005 van 4 mei 2005. Dat arrest kan naar analogie op de flexi-jobarbeidsovereenkomst worden toegepast. Overigens moet niet worden bewezen dat bestreden maatregel de enige mogelijke maatregel was.

A.5.2. Het eerste aangevoerde verschil in behandeling, inzake de tewerkstellingsvoorwaarden, beoogt te waarborgen dat enkel personen die al een voltijdse of *quasi*-voltijdse tewerkstelling hebben een flexi-job kunnen uitoefenen. Het is volgens de Ministerraad niet onredelijk om een 4/5de tewerkstelling als criterium te hanteren

voor het uitoefenen van een hoofdactiviteit. Dat die voorwaarde in kwartaal T-3 moet zijn vervuld, is ingegeven door de vereiste dat de officiële gegevens in de databanken van de sociale zekerheid voldoende stabiel moeten zijn. Die tewerkstellingsvoorwaarde moet elk kwartaal worden gecontroleerd en niet enkel bij aanvang van de flexi-job.

Het tweede verschil in behandeling, inzake het vakantiegeld, is naar het oordeel van de Ministerraad pertinent en evenredig. Aangezien flexi-jobwerknemers reeds een voltijdse of *quasi*-voltijdse tewerkstelling hebben bij een andere werkgever, hebben zij naast het flexivakantiegeld recht op enkel en dubbel vakantiegeld op basis van hun hoofdactiviteit. Gelet op de doelstelling om een transparant en flexibel systeem in het leven te roepen, is het niet onredelijk dat de wetgever voor een flexivakantiegeld heeft geopteerd in plaats van het gewone systeem van vakantiegeld. Er bestaat geen hogere rechtsnorm die bijkomende verplichtingen zou opleggen.

Het derde verschil in behandeling, inzake het sluiten van een raamovereenkomst met inachtneming van het minimum flexiloon, is volgens de Ministerraad redelijk verantwoord. De raamovereenkomst beoogt te vermijden dat nog over het loon moet worden onderhandeld op het ogenblik van een concreet werkaanbod. Dat loon kan niet worden vergeleken met de baremalonen uit de sectorale cao's. Het flexiloon is immers een nettoloon, terwijl de baremalonen brutobedragen betreffen. Bovendien kan een hoger flexiloon worden overeengekomen.

Het vierde verschil in behandeling, inzake de bekendmaking en controle van werkroosters, is volgens de Ministerraad verantwoord omdat de formaliteiten op dat vlak niet toelaten voldoende flexibel te werken. De wetgever heeft een meer aangepast en gericht controlesysteem ingevoerd voor de flexijobs. De registratie van de arbeidsprestaties gebeurt door middel van de geregistreerde kassa of een alternatief systeem van dagelijkse aanwezigheidsregistratie. De niet-naleving van de registratieverplichting wordt krachtens het Sociaal Strafwetboek gestraft met een sanctie van niveau 3.

Het vijfde verschil in behandeling, inzake het loonbegrip, is naar het oordeel van de Ministerraad niet kennelijk onredelijk. Flexi-jobwerknemers hebben immers al een hoofdactiviteit op grond waarvan hun bestaanszekerheid wordt gewaarborgd en zij in voorkomend geval aanspraak kunnen maken op een eindejaarspremie. Het al dan niet recht hebben op een eindejaarspremie wordt overigens bepaald door de arbeidsovereenkomst of door een cao en zou dus losstaan van de uitsluiting van het flexiloon uit het klassieke loonbegrip.

Het zesde verschil in behandeling, inzake de socialezekerheidsbijdragen, is volgens de Ministerraad redelijk verantwoord in het licht van de doelstelling om een eenvoudig, transparant en flexibel systeem in te stellen. Het zou geen toeval zijn dat de bijzondere bijdrage op 25 pct. werd vastgesteld. De *taxshift* heeft tot gevolg dat de gewone basiswerkgeversbijdrage ook tot dat percentage wordt verlaagd. De flexi-jobwerknemer bouwt daarmee rechten op in verhouding tot de betaalde bijdragen.

Ook het zevende verschil in behandeling, inzake de berekeningsbasis van de uitkeringen, houdt naar het oordeel van de Ministerraad geen schending in van het gelijkheidsbeginsel. De rechten die op basis van een flexi-jobarbeidsovereenkomst worden opgebouwd komen bovenop de rechten die op grond van een hoofdactiviteit worden opgebouwd. Zij zijn zoals bij een gewone tewerkstelling proportioneel aan de betaalde bijdragen.

A.5.3. De Ministerraad werpt op dat het Hof niet voor alle in artikel 23 van de Grondwet vermelde rechten expliciet heeft geoordeeld dat zij een *standstill*-verplichting bevatten. Dat zou met name niet het geval zijn voor het recht op collectief onderhandelen. In elk geval zou die verplichting niet zijn geschonden aangezien het geboden beschermingsniveau door de bestreden bepalingen niet in aanzienlijke mate wordt verminderd. Voor zover als nodig betoogt de Ministerraad dat er redenen van algemeen belang zijn die in voorkomend geval een aanzienlijke vermindering van het geboden beschermingsniveau kunnen rechtvaardigen.

A.6. In het tweede onderdeel van het middel voeren de verzoekende partijen aan dat de bestreden bepalingen de uitzendkrachten die met een flexi-job zijn tewerkgesteld ongelijk behandelen ten opzichte van de uitzendkrachten in de horecasector met een arbeidsovereenkomst op grond van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Zij zouden ook de in het eerste middelonderdeel vermelde rechten schenden. De verzoekende partijen voeren *mutatis mutandis* dezelfde zeven verschillen in behandeling aan als vermeld in het eerste

middelonderdeel. Zij merken daarbij op dat de flexi-jobarbeidsovereenkomst nog flexibeler is dan het meest flexibele systeem van arbeidsovereenkomst, namelijk dat van de uitzendarbeid.

A.7. De wetgever heeft ervoor gezorgd, zo zet de Ministerraad uiteen, dat al wie aan de voorwaarden voldoet om een flexi-job uit te oefenen gelijk wordt behandeld, ongeacht of de flexi-job via een uitzendkantoor wordt behandeld. De flexi-jobwerknemers bevinden zich in vergelijkbare situaties : het gaat in beide gevallen om personen die wensen bij te klussen naast het uitoefenen van een hoofdactiviteit. Er is geen reden om de regels inzake flexi-arbeid niet toe te passen op de flexi-werknemer die via een uitzendkantoor wordt tewerkgesteld. Voor het overige verwijst de Ministerraad naar zijn weerlegging van het eerste middelonderdeel.

A.8. In het derde onderdeel van het middel voeren de verzoekende partijen aan dat de bestreden bepalingen de flexi-jobwerknemers die in dienst zijn van een werkgever met een geregistreerde kassa op dezelfde wijze behandelen als de flexi-jobwerknemers die in dienst zijn van een werkgever zonder geregistreerde kassa, terwijl het zou gaan om onvergelijkbare categorieën die ongelijk moeten worden behandeld. Zij zouden eveneens de in het eerste middelonderdeel vermelde rechten schenden. De verzoekende partijen voeren aan dat de werkgevers zonder geregistreerde kassa een beroep kunnen doen op de voordelen die de bestreden wetten bieden, terwijl ze niet de verplichting hebben om een geregistreerde kassa te hebben, terwijl de voormelde voordelen juist werden ingevoerd als compensatie voor de geregistreerde kassa. Met name hotels en bedrijfsrestaurants zouden van de voormelde verplichting zijn uitgesloten.

A.9. De Ministerraad brengt in herinnering dat de wetgever met de invoering van de flexi-jobs meerdere doelstellingen heeft nagestreefd, zoals het beperken van de loonkosten, het flexibiliseren van de tewerkstelling, het creëren van jobs, het levensvatbaar maken van de sector en het minder aantrekkelijk maken van fraude en zwartwerk. In werkelijkheid vormen de flexi-jobs op zichzelf reeds, net als de geregistreerde kassa, een maatregel in de strijd tegen zwartwerk. Het is dan ook niet onlogisch dat het hebben van een geregistreerde kassa geen voorwaarde vormt voor het creëren van flexi-jobs. Die voorwaarde zou volgens de Ministerraad disproportioneel zijn. Zoals reeds vermeld moet de werkgever die geen geregistreerde kassa heeft, overigens gebruik maken van een alternatief systeem van dagelijkse aanwezigheidsregistratie.

A.10. In hun memorie van antwoord voeren de verzoekende partijen aan dat de bestreden bepalingen het zwartwerk legaliseren in plaats van het te bestrijden. Bovendien zou de vergelijking met de dienstencheques mank lopen. Die betreffen activiteiten van huishoudelijke aard, die als gevolg hebben dat het moeilijker is om zwartwerk aan te pakken. De horecazaken zijn daarentegen publiek toegankelijk, zodat een onbeperkte toegang door de sociale inspectie mogelijk is. Dienstenchequebedrijven dienen daarenboven te worden erkend, wat niet geldt voor de horecabedrijven. Voorts zijn de verzoekende partijen van mening dat de voorwaarden voor tewerkstelling als flexi-jobwerknemer niet in staat zijn om te vermijden dat de vaste tewerkstelling in het gedrang komt. Zo kan een voltijds tewerkgestelde werknemer in kwartaal T-3 worden aangezet om over te stappen naar een 4/5de tewerkstelling in combinatie met een flexi-job, wat financieel interessanter is voor de werkgever. Uit gegevens van de RSZ zou ook blijken dat minstens 590 flexi-jobwerknemers in kwartaal T geen andere betrekking hadden. Uit andere cijfers zou blijken dat ongeveer 2 000 horecazaken meer dan één vennootschap hebben en dus op eenvoudige wijze een voltijdse tewerkstelling kunnen opsplitsen in een 4/5de tewerkstelling bij de ene vennootschap en een flexi-job bij de andere vennootschap.

De verzoekende partijen betwisten voorts dat een hoger flexiloon kan worden afgesproken. De Ministerraad zou immers zelf op verschillende manieren in het loonoverleg hebben ingegrepen en het bijgevolg onmogelijk hebben gemaakt om sectorale cao's te sluiten die de lonen reëel verhogen. De *taxshift* die de Ministerraad aanhaalt, zou (nog) niet als argument kunnen worden aangevoerd, aangezien die nog niet volledig werd uitgerold.

A.11. Volgens de Ministerraad, in zijn memorie van wederantwoord, is de opportuniteitskritiek van de verzoekende partijen op de (oneigenlijke) toepassing van de bestreden bepalingen onontvankelijk. Het Hof kan niet oordelen over de wijze waarop een wetsbepaling wordt toegepast. Tegen een frauduleuze toepassing moet door de bevoegde administratieve en gerechtelijke overheden worden opgetreden. Een fictieve opsplitsing van tewerkstelling in een 4/5de tewerkstelling bij onderneming A en een flexi-jobarbeidsovereenkomst bij onderneming B, maar waarbij de feitelijke tewerkstelling bij onderneming A blijft, is in strijd met het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers.

De Ministerraad herhaalt ook dat de flexi-jobs geen compensatie zijn voor de geregistreerde kassa, maar dat de regeling inzake overuren wel gedeeltelijk gekoppeld is aan het hebben van een dergelijke kassa. Hij herhaalt dat het bestrijden van zwartwerk slechts één van de nagestreefde doelstellingen is. Dat was ook het geval bij het invoeren van de dienstencheques. In de betrokken sector werd het zwartwerk overigens met succes teruggedrongen. De Ministerraad betwist voorts dat de flexi-jobs afbreuk zouden doen aan de vaste tewerkstelling. De invoering van de flexi-jobs zou integendeel zowel nieuwe tewerkstelling van flexi-jobwerknemers als een toename van het aantal vaste jobs in de horeca tot gevolg hebben. De wetgever kon ten slotte reeds rekening houden met de *taxshift*, ook al is die nog niet volledig van toepassing.

*Ten aanzien van het tweede middel*

A.12. Het tweede middel is afgeleid uit een schending van de artikelen 23 en 27 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, met artikel 6, punt 2, van het herziene Europees Sociaal Handvest, met artikel 8 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, met artikel 12, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en met het IAO-Verdrag nr. 98, door de artikelen 3, 2°, en 5, § 2, van de eerste bestreden wet en de artikelen 90 en 91 van de tweede bestreden wet, indien zij in die zin worden geïnterpreteerd dat het flexiloon wettelijk wordt vastgelegd en de bestaande (algemeen verbindend verklaarde) sectorale cao's houdende loon- en arbeidsvoorwaarden niet zouden gelden voor de flexi-jobwerknemers.

De bestreden bepalingen zouden aldus ingrijpen in het resultaat van de collectieve onderhandelingen, in het bijzonder wat de lonen van de werknemers betreft. De verzoekende partijen wijzen erop dat de lonen een essentieel element vormen van de onderhandelingsmaterie en dat het niet gaat om een in de tijd beperkte ingreep aangezien de bestreden wetten niet toestaan door collectief onderhandelen het wettelijke minimum te overstijgen. Het recht op collectief onderhandelen vormt een essentieel bestanddeel van het grondrecht om een vakbond op te richten en om zich, ter bescherming van zijn syndicale belangen, bij die vakbond aan te sluiten en dus van de vrijheid van vakvereniging die een onderdeel is van de vrijheid van vereniging.

A.13. De Ministerraad werpt allereerst op dat de samenvatting van het middel in het verzoekschrift niet overeenstemt met de uiteenzetting van het middel en dat het niet duidelijk is op welke referentienormen de verzoekende partijen zich daadwerkelijk beroepen.

De Ministerraad betoogt dat artikel 27 van de Grondwet niet het recht op collectief onderhandelen waarborgt. Het is niet omdat dat recht uit artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens wordt afgeleid, dat het ook in artikel 27 van de Grondwet is vervat. Bovendien wordt dat recht niet geschonden door de bestreden bepalingen. De wetgever mag een nieuw stelsel invoeren waarop de bestaande cao's niet van toepassing zijn wat het loon betreft. Bovendien kan over het flexiloon zowel individueel als collectief worden onderhandeld.

A.14. In hun memorie van antwoord vragen de verzoekende partijen zich af wat die collectieve onderhandelingen werkelijk betekenen. In de parlementaire voorbereiding van de eerste bestreden wet wordt immers uitgelegd waarom het flexiloon geen baremaloon is. Nochtans bevatten de cao's in de horecasector alleen baremalonen, waarbij rekening wordt gehouden met criteria zoals functie en anciënniteit. Bovendien zouden de werkgevers niet bereid zijn om te onderhandelen.

A.15. Naar het oordeel van de Ministerraad is er wel degelijk ruimte voor collectief overleg, waar de verzoekende partijen gebruik van kunnen maken. Het bezwaar dat het overleg moeilijk is, kan niet leiden tot de ongrondwettigheid van de bestreden regeling.

*Ten aanzien van het derde middel*

A.16. Het derde middel is afgeleid uit een schending van de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, met de artikelen 2 en 4 van het herziene Europees Sociaal Handvest, met artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische,



sociale en culturele rechten, met de Europese richtlijn 2003/88/EG en met het IAO-Verdrag nr. 1, door de artikelen 31, 32 en 35 van de eerste bestreden wet.

A.17.1. In het eerste onderdeel van het middel voeren de verzoekende partijen aan dat de bestreden bepalingen strijdig zijn met de aangevoerde normen in zoverre zij aan de werkgevers de mogelijkheid bieden werknemers uit de horecasector tot 300 respectievelijk 360 overuren op jaarbasis en 143 uren per vier maanden te doen presteren, zonder dat daarvoor inhaalrust moet worden geboden of overloon moet worden uitbetaald.

Volgens de verzoekende partijen zijn de bestreden artikelen 31 en 32 niet redelijk verantwoord en minstens onevenredig. De wetgever zou niet hebben aangetoond dat de bestaande mogelijkheden tot het presteren van overuren op basis van artikel 26*bis*, § 2*bis*, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 ontoereikend waren. Zelfs indien de in het middel aangevoerde normen geen directe werking hebben, mag er voor de betrokken werknemers geen aanzienlijke achteruitgang zijn.

Ook het bestreden artikel 35 schendt naar het oordeel van de verzoekende partijen de aangevoerde normen aangezien het toestaat overuren te presteren zonder dat de werknemer daarvoor een adequate compensatie ontvangt. Daardoor worden gelijke situaties zonder redelijke verantwoording ongelijk behandeld. Allereerst heeft een werknemer die inhaalrust opneemt recht op overloon, terwijl de werknemer die de overuren laat uitbetalen daar geen recht op heeft. Bovendien valt niet in te zien waarom op de overuren waarvoor wordt besloten geen inhaalrust op te nemen door een werknemer die voltijds werkt, geen overloon verschuldigd is, terwijl dat wel het geval is voor een werknemer die deeltijds werkt. Ten slotte worden werknemers die overuren presteren zonder redelijke verantwoording op dezelfde wijze behandeld als werknemers die geen overuren presteren. Werknemers die overuren presteren worden immers niet extra betaald voor het feit dat zij meer presteren dan wat contractueel werd afgesproken.

A.17.2. De Ministerraad brengt in herinnering dat de nieuwe regeling inzake overuren geen betrekking heeft op de flexi-werknemers maar op de gewone werknemers in de horeca. Hij meent dat de regeling redelijk verantwoord en evenredig is. De werknemer kan er zelf voor kiezen overuren te laten uitbetalen in plaats van inhaalrust op te nemen. Hij kan daar niet toe worden gedwongen. Wanneer hij afziet van inhaalrust, worden de overuren netto uitbetaald, hetgeen de afwezigheid van overloon compenseert. De regeling is enkel van toepassing op werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld, hetgeen gerechtvaardigd is in het licht van de doelstelling van de wetgever om werkgevers aan te moedigen deeltijdse tewerkstelling om te zetten in voltijdse tewerkstelling.

De Ministerraad wijst erop dat de regeling ook het aantal overuren beperkt. In elk geval mag maximaal 143 uren per periode van vier maanden worden uitbetaald zonder toekenning van inhaalrust, teneinde de conformiteit met de richtlijn 2003/88/EG te waarborgen. De bestreden bepalingen laten bovendien geen structureel overwerk toe. Ook de arbeidswet van 16 maart 1971 blijft van toepassing.

A.18.1. In het tweede onderdeel van het middel voeren de verzoekende partijen aan dat de bestreden bepalingen discriminerend zijn in zoverre zij, wat de mogelijkheid tot het presteren van overuren betreft, de werknemers uit de horecasector die in dienst zijn van een werkgever zonder geregistreerde kassa op dezelfde wijze behandelen als de werknemers uit de horecasector die in dienst zijn van een werkgever met een geregistreerde kassa. Het enige verschil betreft het aantal overuren : voor werkgever met een geregistreerde kassa 360, voor werkgever zonder geregistreerde kassa 300. Dat verschil is evenwel miniem. In beide gevallen gaat het om meer dan een verdubbeling van wat voor andere werkgevers geldt.

De verzoekende partijen voeren aan dat de werkgevers zonder geregistreerde kassa een beroep kunnen doen op de voordelen die de bestreden wetten bieden, terwijl ze niet de verplichting hebben om een geregistreerde kassa te hebben, terwijl de voormelde voordelen juist werden ingevoerd als compensatie voor de geregistreerde kassa.

A.18.2. De Ministerraad brengt andermaal in herinnering dat de wetgever met de invoering van de flexi-jobs meerdere doelstellingen heeft nagestreefd, zoals het beperken van de loonkosten, het flexibiliseren van de tewerkstelling, het creëren van jobs, het levensvatbaar maken van de sector, het minder aantrekkelijk maken van fraude en zwartwerk en het aanmoedigen van voltijdse tewerkstelling. In werkelijkheid vormen de flexi-jobs op zichzelf reeds, net als de geregistreerde kassa, een maatregel in de strijd tegen zwartwerk. Het is dan ook niet

onlogisch dat het hebben een witte kassa geen voorwaarde vormt voor de toepassing van de regeling inzake overuren. Dat zou volgens de Ministerraad disproportioneel zijn. Bovendien maakt de regeling wel een onderscheid : het aantal overuren dat niet verplicht moet worden ingehaald bedraagt 360 bij werkgevers met een geregistreerde kassa, terwijl dit slechts 300 bedraagt bij werkgevers zonder geregistreerde kassa. Dat onderscheid is volgens de parlementaire voorbereiding een redelijk en evenredig middel om het gebruik van de geregistreerde kassa aan te moedigen.

A.19. Volgens de verzoekende partijen bevat de bestreden regeling geen enkele waarborg dat de werknemer geen nadeel mag ondervinden van het feit dat hij niet bereid is overuren te verrichten. De algemene regeling uit de arbeidswet zou niet volstaan indien het overurenkrediet dermate wordt opgetrokken.

A.20. De Ministerraad repliceert dat de keuze om overuren te laten uitbetalen in plaats van inhaalrust op te nemen enkel aan de werknemer toekomt. Indien hij om die reden zou worden ontslagen, is er sprake van een kennelijk onredelijk ontslag.

- B -

### *Ten aanzien van de bestreden bepalingen*

B.1.1. De bestreden bepalingen voeren een regeling in voor de zogenaamde flexi-jobs in de horecasector. Voor die vorm van tewerkstelling wordt een specifieke arbeidsrechtelijke regeling uitgewerkt, gekoppeld aan een specifieke behandeling op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit.

Daarnaast voorzien de bestreden bepalingen voor dezelfde sector in een specifieke regeling voor het presteren van overuren, waarbij het door de werknemer niet in te halen aantal overuren wordt verhoogd, en waarbij, wat die overuren betreft, opnieuw wordt voorzien in een specifieke behandeling op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit.

Het gaat om « twee nieuwe systemen van flexibele tewerkstelling naast het reeds bestaande systeem van de gelegenhedswerknemers ». Zij moeten « de Horecasector ondersteunen en zo de leefbaarheid en de kwaliteit van de sector helpen garanderen eens de gecertificeerde kassa in gebruik zal zijn ». De bepalingen beogen tegemoet te komen aan « een hoge nood aan soepel inzetbare arbeidskrachten », aan het bezwaar « dat de fiscale en parafiscale druk op de lonen te hoog is », in het bijzonder voor een arbeidsintensieve sector als de horeca en aan de bekommernis dat fraude en zwartwerk « minder aantrekkelijk worden gemaakt ». Doordat de flexi-jobwerknemer « volledige sociale rechten opbouwt op basis van

het flexiloon, wordt zwartwerk ook voor de werknemer minder attractief » (*Parl. St.*, Kamer, 2014-2015, DOC 54-1297/001, pp. 4-6). « Aldus is de flexi-job geen ‘ mini-job ’, zoals dat in sommige nabijgelegen Staten het geval is » (*ibid.*, DOC 54-1297/004, p. 19).

B.1.2. De artikelen 2 tot 38 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken bepalen :

« Hoofdstuk 2. *Nieuw beleid - Horeca*

*Afdeling 1. - Toepassingsgebied en definities*

Art. 2. Dit hoofdstuk is 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.

Art. 3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder :

1° flexi-job : de tewerkstelling in het kader van een raamovereenkomst als bedoeld in artikel 6 of een overeenkomst als bedoeld in artikel 7;

2° flexiloon : het nettoloon ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job als bedoeld in de bepaling onder 1°;

3° flexi-jobwerknemer : een werknemer tewerkgesteld met een flexi-jobarbeidsovereenkomst in het kader van een raamovereenkomst als bedoeld in artikel 6 of een overeenkomst als bedoeld in artikel 7;

4° flexi-jobarbeidsovereenkomst : de arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de regels van afdeling 3, en die wordt gesloten tussen een werkgever en een werknemer die voldoet aan de voorwaarden bepaald bij artikel 4.

Wordt gelijkgesteld met een flexi-jobarbeidsovereenkomst, de overeenkomst gesloten, onder dezelfde voorwaarden, tussen een uitzendkantoor en een uitzendkracht, op voorwaarde dat de activiteit van de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302);

5° overuur in de horecasector : ieder overuur als bedoeld in artikel 26*bis*, § 2*bis*, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij een werkgever die ressorteert 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 en voor zover er sprake is van een voltijdse tewerkstelling;

6° flexivakantiegeld : het vakantiegeld verschuldigd voor een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job als bedoeld in de bepaling onder 1°.

## *Afdeling 2. - Voorwaarden*

Art. 4. § 1. 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 :

a) op hetzelfde moment niet is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling van minimaal 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;

b) zich niet in een periode bevindt gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;

c) zich niet bevindt in een opzeggingstermijn.

§ 2. Om te voldoen aan de minimale tewerkstelling van 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon wordt voor de berekening in het kwartaal T-3 rekening gehouden met alle door de werkgever betaalde periodes en alle niet door de werkgever betaalde periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in de artikelen 30, 31, 33, 34, 34*bis*, 34*ter*, 39, 40, 45, 47 en 51 tot en met 60 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

Voor de berekening van de geleverde arbeidsprestaties in het kwartaal T-3 wordt geen rekening gehouden met prestaties :

a) geleverd in het kader van een flexi-job als bedoeld in artikel 3, 1°;

b) als leerling als bedoeld in artikel 1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

c) als student als bedoeld bij titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor de aangegeven 50 dagen van tewerkstelling van een kalenderjaar overeenkomstig artikel 7 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;

d) van werknemers als bedoeld in artikel 5*bis* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

e) van gelegenhedswerknemers in land- en tuinbouw als bedoeld in artikel 2/1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

f) als gelegenheidswerknemer in de horeca als bedoeld bij artikel 31<sup>ter</sup> van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Art. 5. § 1. Het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, wordt vastgesteld in de raamovereenkomst.

§ 2. Het flexiloon bedraagt minimaal 8,82 euro per uur. Dit minimaal bedrag van het flexiloon 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.

§ 3. Het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, bedraagt 7,67 % van het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, en dient samen met het flexiloon te worden uitbetaald aan de werknemer.

### *Afdeling 3. - Wijzigingen inzake het arbeidsrecht*

#### *Onderafdeling 1. - De raamovereenkomst*

Art. 6. De werknemer en de werkgever sluiten voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling een raamovereenkomst die ten minste de volgende vermeldingen bevat :

- a) de identiteit van de partijen;
- b) de wijze waarop en de voorafgaande termijn waarbinnen de flexi-jobarbeidsovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden voorgesteld;
- c) een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- d) het flexiloon met inachtneming van het minimum zoals bepaald bij artikel 5;
- e) de tekst van artikel 4, § 1.

Bij ontstentenis van een raamovereenkomst die voldoet aan de bepalingen van het eerste lid, kan de arbeidsovereenkomst die in dat kader wordt gesloten niet worden beschouwd als een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

Art. 7. Wanneer de werknemer een uitzendkracht is, moet de in artikel 6 bedoelde raamovereenkomst niet worden opgemaakt. In dat geval worden de in artikel 6 opgesomde vermeldingen opgenomen in de overeenkomst als bedoeld in artikel 8, § 1, derde lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Bij ontstentenis van de in artikel 6 opgesomde vermeldingen in de betrokken overeenkomst, kunnen de arbeidsovereenkomsten die in dat kader worden gesloten niet worden beschouwd als een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

#### Onderafdeling 2. - De arbeidsovereenkomst

Art. 8. De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

Art. 9. De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten behalve voor wat de bijzondere bepalingen in deze afdeling betreft.

Art. 10. De flexi-jobarbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten.

Art. 11. In geval van een variabel werkrooster, zijn artikel 159 en onderafdeling 2 van afdeling 2 van hoofdstuk 4 van titel II van de programmawet van 22 december 1989 en artikel 38*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet van toepassing.

#### Onderafdeling 3. - Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 12. De werkgever houdt de raamovereenkomst en de flexi-jobarbeidsovereenkomst bij op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-jobwerknemer.

#### Afdeling 4. - Wijzigingen inzake de sociale zekerheid

Art. 13. In de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een artikel *1ter* ingevoegd, luidende :

‘ Art. *1ter*. Deze wet is eveneens van toepassing op de flexi-jobwerknemers en de 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 en die door een flexi-jobarbeidsovereenkomst verbonden zijn. ’

Art. 14. In artikel 14 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 juli 2008, wordt een § *3bis* ingevoegd, luidende :

‘ § *3bis*. Het flexiloon als bedoeld in artikel 9, 2°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet en de netto-vergoedingen voor de overuren in de horecasector, zoals omschreven in artikel 3, 5°, van dezelfde wet, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. ’

Art. 15. In artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, gewijzigd bij de wetten van 24 juli 2008, 23 december 2009 en 25 april 2014, wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende :

‘ Het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet en de netto-vergoedingen voor de overuren in de horecasector, zoals omschreven in artikel 3, 5°, van dezelfde wet, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. ’

Art. 16. In artikel 38 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 23 december 2013, wordt een paragraaf *3sexdecies* ingevoegd, luidende :

‘ § *3sexdecies*. De werkgever is een bijzondere bijdrage van 25 % verschuldigd op het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en op het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet.

De bijzondere bijdrage als bedoeld in het eerste lid wordt door de werkgever betaald aan de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen, binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zijn van toepassing.

De opbrengst van de bijzondere bijdragen bedoeld in het eerste lid wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer als bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. ’

Art. 17. In artikel 2 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip ‘ gemiddeld dagloon ’ wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 november 2002 en de wet van 11 november 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het tweede lid wordt aangevuld met de volgende zin :

‘ Voor de werknemers als bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, wordt als gemiddeld dagloon beschouwd het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van dezelfde wet en het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet. ’

2° het derde lid wordt aangevuld met de volgende zin :

‘ Ook een overuur in de horecasector als bedoeld bij artikel 3, 5°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wordt voor de toepassing van dit lid geacht deel uit te maken van de in het tweede lid bedoelde bedragen en voordelen. ’

Art. 18. De arbeidsprestaties verricht in het kader van een flexi-job als bedoeld in artikel 3, 1°, worden voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering als arbeidsprestaties in aanmerking genomen.

Art. 19. Artikel 1 van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers wordt aangevuld met een lid, luidende :

‘ Voor de toepassing van dit besluit worden de flexi-jobwerknemers als bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken met werknemers gelijkgesteld. ’

Art. 20. Artikel 7 van hetzelfde koninklijk besluit wordt aangevuld met een lid, luidende :

‘ Het loon voor een overuur in de horecasector als bedoeld bij artikel 3, 5°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van dezelfde wet en het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet worden wat het eerste lid betreft eveneens beschouwd als een brutoloon in functie waarvan het rustpensioen wordt berekend. ’

Art. 21. In artikel 1 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende :

‘ Art. 2ter. Voor de toepassing van deze wet wordt de flexi-jobwerknemer als bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken beschouwd als hoofdarbeider. ’

Art. 22. Artikel 9, § 2, van dezelfde wetten wordt aangevuld met de woorden :

‘ en wordt het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, bepaald overeenkomstig artikel 5, § 3, van dezelfde wet ’.

Art. 23. In 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 wordt een artikel 7/1 ingevoegd, luidende :

‘ Art. 7/1. De werkgever die flexi-jobwerknemers tewerkstelt als bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, deelt voor deze werknemers per kwartaal dat vervat is in de duurtijd van de arbeidsovereenkomst, de gegevens mee opgesomd in artikel 4, aangevuld met de hoedanigheid van flexi-jobwerknemer.

Gaat het om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die mondeling wordt gesloten, dan worden de gegevens opgesomd in artikel 4 meegedeeld per dag, aangevuld met de hoedanigheid van flexi-jobwerknemer en het tijdstip van het begin en einde van de prestatie. ’



Art. 24. De werkgever die een beroep doet op flexi-job-werknemers moet gebruik maken van een systeem dat voor iedere afzonderlijke flexi-jobwerknemer het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie registreert en bijhoudt.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere voorwaarden waaraan [het] in het eerste lid genoemde systeem moet voldoen. De Koning bepaalt eveneens, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, hoe lang de geregistreerde gegevens moeten worden opgeslagen.

Een registratie overeenkomstig artikel 28/10, § 2, van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen vervangt de verplichting tot registratie als bedoeld in het eerste lid.

Art. 25. Wanneer een flexi-jobwerknemer aangetroffen wordt op de arbeidsplaats, terwijl het juiste tijdstip van begin en einde van een taak of een arbeidsprestatie niet is geregistreerd en bijgehouden overeenkomstig artikel 24, wordt de flexi-jobwerknemer vermoed, behoudens het bewijs van het tegendeel, gedurende het betreffende kwartaal zijn arbeidsprestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijds werknemer.

Art. 26. 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.

Art. 27. In boek 2, hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek wordt een afdeling 3/1 ingevoegd, luidende : ‘ Afdeling 3/1. Flexi-jobwerknemers ’.

Art. 28. In afdeling 3/1 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij artikel 27, wordt een artikel 152/1, ingevoegd, luidende :

‘ Art. 152/1. Met een sanctie van niveau 3 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, die flexi-jobwerknemers tewerkstelt zonder het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie via een systeem te registreren en bij te houden, zoals bepaald bij artikel 24 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. ’

### *Afdeling 5. - Wijzigingen inzake fiscaliteit*

Art. 29. Artikel 38, § 1, eerste lid, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatstelijk gewijzigd bij de programmawet van 19 december 2014, wordt aangevuld met de bepalingen onder 29° en 30°, luidende :

‘ 29° het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet;

30° de bezoldigingen met betrekking tot 300 overuren als bedoeld in artikel 3, 5°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die geen gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en tot 360 overuren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die in elke plaats van uitbating wel gebruik maken van een dergelijk kassasysteem en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie. ’.

Art. 30. Artikel 52, 3°, van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 21 december 2007, wordt aangevuld met een bepaling onder *e*), luidende :

‘ *e*) de bijzondere bijdragen die verschuldigd zijn krachtens artikel 38, § 3<sup>sexdecies</sup>, eerste lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. ’.

### *Afdeling 6. - Verhoging overuren*

Art. 31. De 143 uren als bedoeld in artikel 26*bis*, § 2*bis*, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, die op vraag van de werknemer niet moeten worden ingehaald, worden verhoogd tot 300 uren per kalenderjaar bij de werkgevers of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruikers van wie de activiteit ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302).

Zij worden verhoogd tot 360 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die in elke plaats van uitbating gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.

Art. 32. In geval van toepassing van de verhogingen bepaald in artikel 31 kunnen maximaal 143 uren per periode van vier maanden niet worden ingehaald.

Art. 33. In artikel 154*bis* van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 8 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het derde lid wordt vervangen als volgt :

‘ Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij werkgevers die werken in onroerende staat verrichten op voorwaarde dat zij gebruik maken van een in hoofdstuk V, afdeling 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoeld elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem.

Het in het tweede lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 360 uren voor de werknemers tewerkgesteld bij 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. ’;

2° het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende :

‘ De belastingvermindering is niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°. ’.

Art. 34. In artikel 275<sup>1</sup> van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de programmawet (I) van 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het zevende lid wordt vervangen als volgt :

‘ Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 180 uren voor de werkgevers die werken in onroerende staat verrichten op voorwaarde dat zij gebruik maken van een in hoofdstuk V, afdeling 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoeld elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem.

Het in het zesde lid bepaalde maximum van 130 uren overwerk wordt opgetrokken tot 360 uren voor de 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; ’

2° het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende :

‘ De vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing is niet van toepassing op het overwerk dat in aanmerking komt voor de toepassing van artikel 38, § 1, eerste lid, 30°. ’.

Art. 35. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de overuren overeenkomstig artikel 32.

#### *Afdeling 7. - Slotbepalingen*

Art. 36. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere uitvoeringsregels van dit hoofdstuk bepalen, met uitzondering van afdeling 5 en de artikelen 33 en 34.

Art. 37. Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

In afwijking van het eerste lid :

1° treden de artikelen 29 en 33 in werking vanaf aanslagjaar 2016;

2° zijn de artikelen 30 en 34 van toepassing op de bezoldigingen die vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad* worden betaald of toegekend.

Art. 38. De regelgeving in dit hoofdstuk valt onder de toepassing van de de-minimissteun zoals vervat in Verordening (EU) 1407/2013 van de Europese Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de de-minimissteun en de eventuele latere wijzigingen van deze verordening.

De toekenning van de regeling als bedoeld in dit hoofdstuk is verbonden aan de voorwaarde dat de onderneming de verbintenis aangaat dat ze het plafond vermeld in de Verordening (EU) 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de de-minimissteun, niet zal overschrijden ».

B.1.3. De artikelen 90 tot 95 van de programmawet (I) van 26 december 2015 bepalen :

« Hoofdstuk 4. *Wijzigingen van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der werknemers*

Art. 90. Artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wordt vervangen als volgt :

‘ 2° flexiloon : het basisloon, zijnde een nettoloan ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job als bedoeld in de bepaling onder 1°, aangevuld met alle vergoedingen, premies en voordelen van welke aard ook die door de werkgever toegekend worden ter vergoeding van diezelfde prestatie, en waarop overeenkomstig artikel 14, § 2, 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, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en hun uitvoeringsbepalingen, sociale bijdragen verschuldigd zijn. ’

Art. 91. Artikel 5, § 2, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

‘ § 2. Het basisloon als bedoeld in artikel 3, 2° bedraagt minimaal 8,82 euro per uur. 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. ’.

Art. 92. Artikel 6, d), van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

‘ d) het basisloon als bedoeld in artikel 3, 2° met inachtneming van het minimum zoals bepaald bij artikel 5; ’.

Art. 93. Artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, ingevoegd bij de wet van 16 november 2015, wordt vervangen als volgt :

‘ 29° 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; ’.

Art. 94. In artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der werknemers worden de woorden ‘ artikel 9, 2° ’ vervangen door de woorden ‘ artikel 3, 2°; ’.

Art. 95. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 december 2015 ».

B.1.4. De artikelen 25 en 26 van de programmawet (II) van 3 augustus 2016 wijzigen met ingang van 1 januari 2016 (artikel 27 van dezelfde wet) de artikelen 31 en 35 van de wet van 16 november 2015.

Die wijzigingen zijn het voorwerp van het beroep tot vernietiging in de zaak nr. 6621, dat door dezelfde verzoekende partijen is ingesteld. Zij hebben geen invloed op het beroep tot vernietiging in de voorliggende zaak.

#### *Ten aanzien van de ontvankelijkheid*

B.2.1. De Ministerraad betwist de ontvankelijkheid van het beroep tot vernietiging bij gebrek aan procesbekwaamheid van de verzoekende partijen die feitelijke verenigingen zijn en bij gebrek aan het rechtens vereiste belang wat alle verzoekende partijen betreft.

B.2.2. Eén van de verzoekende partijen is een werknemer die in het verleden reeds een flexi-job heeft uitgeoefend. Het is aannemelijk dat hij dat in de toekomst opnieuw zal doen. Hij doet derhalve blijken van het rechtens vereiste belang bij de vernietiging van de ingevoerde regeling inzake flexi-jobs.

Een andere verzoekende partij is een gewone werknemer in de horecasector. Hij doet blijken van het vereiste belang bij de vernietiging van de ingevoerde regeling voor het presteren van overuren.

Er is geen aanleiding om na te gaan of de andere verzoekende partijen over de vereiste bekwaamheid en het vereiste belang beschikken.

B.3.1. De Ministerraad voert voorts aan dat het beroep tot vernietiging gedeeltelijk niet ontvankelijk is bij gebrek aan grieven tegen sommige bepalingen en bij gebrek aan uiteenzetting van de middelen.

B.3.2. Om te voldoen aan de vereisten van artikel 6 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof moeten de middelen niet alleen te kennen geven welke van de regels waarvan het Hof de naleving waarborgt, zouden zijn geschonden, maar ook welke de bepalingen zijn die deze regels zouden schenden, en uiteenzetten in welk opzicht die regels door de bedoelde bepalingen zouden zijn geschonden.

Het Hof onderzoekt de middelen in zoverre zij aan de voormelde vereisten voldoen.

#### *Ten aanzien van het eerste middel*

B.4. Het eerste middel is afgeleid uit een schending van de artikelen 10, 11, 23 en 27 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met bepalingen van internationaal recht.

In het eerste onderdeel van het middel voeren de verzoekende partijen aan dat de bestreden bepalingen de flexi-jobwerknemers ongelijk behandelen ten opzichte van de werknemers in de horecasector met een arbeidsovereenkomst geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, meer bepaald wat de volgende zeven punten betreft :

- de tewerkstellingsvoorwaarden (artikel 4 van de wet van 16 november 2015);

- het vakantiegeld (artikel 5 van dezelfde wet);
- de raamovereenkomst (artikel 6 van dezelfde wet);
- de bekendmaking en controle van de werkroosters (artikel 11 van dezelfde wet);
- het loonbegrip (artikelen 14 en 15 van dezelfde wet);
- de bijzondere socialezekerheidsbijdrage (artikel 16 van dezelfde wet);
- de berekeningsbasis van uitkeringen (artikelen 17 tot 20 van dezelfde wet).

De bestreden bepalingen zouden bovendien de *standstill*-verplichting schenden wat het recht op billijke arbeidsvoorwaarden, het recht op een billijke beloning, het recht op sociale zekerheid, de syndicale vrijheid en het recht op collectief onderhandelen betreft.

In het tweede onderdeel van het middel bekritisieren de verzoekende partijen de bestreden bepalingen in zoverre zij van toepassing zijn op uitzendkrachten die met een flexi-job zijn tewerkgesteld. Zij voeren een ongelijke behandeling aan van die categorie, wat dezelfde punten betreft als vermeld in het eerste middelonderdeel, ten opzichte van de uitzendkrachten in de horecasector met een arbeidsovereenkomst geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

In het derde onderdeel van het middel voeren de verzoekende partijen een onterechte gelijke behandeling aan, in zoverre de bestreden bepalingen geen onderscheid maken tussen de flexi-jobwerknemers die in dienst zijn van een werkgever met een geregistreerde kassa en de flexi-jobwerknemers die in dienst zijn van een werkgever zonder geregistreerde kassa, terwijl het zou gaan om onvergelykbare categorieën die ongelijk moeten worden behandeld.

B.5. 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. Hij 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 een nieuwe vorm van arbeidsovereenkomst invoert, valt het onder zijn 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.

#### *Wat de tewerkstellingsvoorwaarden betreft*

B.6.1. De bestreden wet van 16 november 2015 voert een nieuwe soort van arbeidsovereenkomst in voor de werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (of het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf).

De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Zij wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, behalve in zoverre de wet van 16 november 2015 ervan afwijkt (artikelen 8 en 9 van de laatstgenoemde wet).

B.6.2. Krachtens artikel 4 van de wet van 16 november 2015 is een tewerkstelling in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst slechts mogelijk wanneer de betrokken werknemer voor minstens 4/5de van een voltijdse job bij één of meer andere werkgevers is tewerkgesteld.

De voorwaarde van een hoofdactiviteit bij een andere werkgever is niet zonder redelijke verantwoording. Zij strekt immers ertoe te vermijden dat gewone arbeidsovereenkomsten worden omgezet in flexi-jobarbeidsovereenkomsten.



De keuze van de wetgever om die voorwaarde niet te bepalen op een voltijdse tewerkstelling maar op 4/5de van een voltijdse tewerkstelling is eveneens redelijk verantwoord. Zij houdt rekening met de sociaaleconomische opmars van de *quasi*-voltijdse tewerkstelling, terwijl de versoepeling van de voorwaarde van voltijdse tewerkstelling niet van die aard is dat zij tot het omzetten van gewone arbeidsovereenkomsten in flexi-jobarbeidsovereenkomsten zou aanzetten.

B.6.3. De voltijdse of *quasi*-voltijdse tewerkstelling bij één of meer andere werkgevers moet zijn vervuld in kwartaal T-3, dus in het derde laatste kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van tewerkstelling.

Die voorwaarde is ingegeven door de vereiste dat, voor een correcte controle en dus ten behoeve van de rechtszekerheid, de officiële gegevens van de effectieve tewerkstelling in de databanken van de sociale zekerheid voldoende stabiel moeten zijn. Zoals de Ministerraad preciseert, moet die tewerkstellingsvoorwaarde elk kwartaal worden gecontroleerd en niet enkel bij aanvang van de flexi-job, zodat een voortdurende *quasi*-voltijdse tewerkstelling vereist is om op een voortdurende wijze een flexi-job te kunnen uitoefenen.

De voorwaarde dat de werknemer geen voltijdse of *quasi*-voltijdse tewerkstelling uitoefent bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent, moet daarentegen zijn vervuld in het kwartaal van tewerkstelling zelf (kwartaal T). Het vervuld zijn van die voorwaarde is immers met zekerheid vast te stellen op het ogenblik van het sluiten van de flexi-jobarbeidsovereenkomst.

B.6.4. Het verschil in behandeling, wat de tewerkstellingsvoorwaarden betreft, van de flexi-jobwerknemers ten opzichte van de andere werknemers in de horecasector is redelijk verantwoord.

#### *Wat het vakantiegeld betreft*

B.7.1. Het flexiloon wordt gevormd door het basisloon, zijnde een nettoloon ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job, aangevuld met alle vergoedingen, premies en voordelen van welke aard ook die door de werkgever toegekend

worden ter vergoeding van diezelfde prestatie en waarop sociale bijdragen verschuldigd zijn (artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015, zoals vervangen bij artikel 90 van de wet van 26 december 2015).

Krachtens artikel 5, § 3, van de wet van 16 november 2015 bedraagt het vakantiegeld 7,67 pct. van het flexiloon en dient het vakantiegeld samen met het flexiloon aan de werknemer te worden uitbetaald. Daaruit vloeit voort dat de flexi-jobwerknemers slechts het enkel vakantiegeld ontvangen en uitgesloten zijn van het recht op dubbel vakantiegeld, terwijl de andere werknemers in de horecasector wel dat recht genieten.

B.7.2. De bovenvermelde voorwaarde van een voltijdse of *quasi*-voltijdse tewerkstelling waarborgt dat de flexi-jobwerknemers naast het flexivakantiegeld recht hebben op dubbel vakantiegeld op basis van hun hoofdactiviteit.

Krachtens artikel 7 van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd nemen de lidstaten de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend. Het percentage van 7,67 pct. van het flexiloon stemt overeen met het loon van vier weken.

Rekening houdend met het recht op dubbel vakantiegeld dat de werknemers op basis van hun hoofdactiviteit genieten, is het enkel vakantiegeld op basis van de flexi-jobarbeidsovereenkomst niet zonder redelijke verantwoording.

B.7.3. Artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 7 van de voormelde richtlijn waarborgen het recht op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Dat recht heeft een tweeledig doel, namelijk de werknemer in staat stellen enerzijds uit te rusten van de uitvoering van de hem door zijn arbeidsovereenkomst opgelegde taken, en anderzijds over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken (HvJ, grote kamer, 22 november 2011, *KHS*, C-214/10, punt 31).

De in artikel 7, lid 1, van de richtlijn voorgeschreven vakantie met behoud van loon beoogt de werknemer in staat te stellen de vakantie waarop hij recht heeft daadwerkelijk op te nemen en hem tijdens die vakantie in een situatie te plaatsen die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes (HvJ, 16 maart 2006, *Robinson-Steele e.a.*, C-131/04, punten 49 en 58).

De bestreden regeling doet geen afbreuk aan het recht op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Immers, de uitbetaling bij voorbaat van het enkel vakantiegeld op hetzelfde ogenblik als het flexiloon plaatst de flexi-jobwerknemer in een situatie die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes. Het behoort bovendien tot de vrije keuze van iedere werknemer om in de periode van jaarlijkse vakantie een nevenactiviteit uit te oefenen ter uitvoering van een flexi-jobarbeidsovereenkomst, die immers geen verband houdt met de hoofdactiviteit.

B.7.4. Het verschil in behandeling, wat het vakantiegeld betreft, van de flexi-jobwerknemers ten opzichte van de andere werknemers in de horecasector is redelijk verantwoord.

#### *Wat de raamovereenkomst betreft*

B.8.1. Vóór de aanvang van de eerste tewerkstelling dienen de flexi-jobwerknemer en de werkgever een raamovereenkomst te sluiten die, naast een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie, onder meer vermeldt op welke wijze en hoe lang op voorhand de werkgever een flexi-jobarbeidsovereenkomst zal voorstellen en hoeveel het basisloon bedraagt dat de werknemer zal ontvangen (artikel 6 van de wet van 16 november 2015, zoals gewijzigd bij artikel 90 van de wet van 26 december 2015). Het basisloon bedraagt minimaal 8,82 euro per uur, aangepast aan het indexcijfer der consumptieprijzen (artikel 5, § 2, van dezelfde wet, zoals vervangen bij artikel 91 van de wet van 26 december 2015). Voor de andere werknemers in de horecasector kan het loon pas bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst worden bepaald.

Voorts voeren de verzoekende partijen aan dat het flexiloon lager is dan het loon waarop een vergelijkbare horecawerknemer recht heeft ingevolge de algemeen verbindend verklaarde

sectorale cao's. Het flexiloon houdt ook geen rekening met criteria die een rol spelen bij de loonvorming, zoals de uitgeoefende functie en de anciënniteit.

B.8.2. De raamovereenkomst vormt een essentieel onderdeel van het nagestreefde flexibele stelsel van tewerkstelling. Het sluiten van een voorafgaand akkoord beoogt te vermijden dat nog over het loon moet worden onderhandeld op het ogenblik van elk concreet werkaanbod. Het voorafgaand akkoord houdt niet in dat de flexi-jobwerknemer vervolgens op elk concreet werkaanbod dient in te gaan.

B.8.3. In de raamovereenkomst kunnen de werkgever en de flexi-jobwerknemer een hoger uurloon afspreken dan het voormelde minimumbedrag. Het gaat om een nettoloon, zodat niet bij voorbaat kan worden aangenomen dat het flexiloon lager is dan het loon ingevolge de sectorale cao's, dat de betrokken werknemers op basis van hun hoofdactiviteit in de regel eveneens genieten.

B.8.4. Het verschil in behandeling, wat de verplichting tot het sluiten van een raamovereenkomst betreft, van de flexi-jobwerknemers ten opzichte van de andere werknemers in de horecasector is redelijk verantwoord.

#### *Wat de bekendmaking en controle van de werkroosters betreft*

B.9.1. In geval van een variabel werkrooster, zijn artikel 159 en onderafdeling 2 van afdeling 2 van hoofdstuk 4 van titel II van de programmawet van 22 december 1989 en artikel 38*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet van toepassing (artikel 11 van de wet van 16 november 2015).

B.9.2. Het voormelde artikel 159 bepaalt dat, wanneer het werkrooster voor deeltijdse arbeid variabel is in de zin van artikel 11*bis*, derde lid, van wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de dagelijkse werkroosters ten minste vijf werkdagen vooraf ter kennis moeten worden gebracht van de werknemers door middel van aanplakking van een bericht in de lokalen van de onderneming.

De werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt moet over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de voormelde werkroosters worden opgetekend. Onderafdeling 2 van afdeling 2 van hoofdstuk 4 van titel II van de programmawet van 22 december 1989 regelt het toezicht op de afwijkingen op het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers.

Artikel 38*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt dat het in beginsel verboden is arbeid te doen of te laten verrichten buiten de vastgestelde arbeidstijd.

B.9.3. Rekening houdend met de nagestreefde doelstelling vermocht de wetgever redelijkerwijze ervan uit te gaan dat het bestaande systeem van bekendmaking en controle van variabele werkroosters het beoogde systeem van flexibele tewerkstelling in de horecasector in de weg zou staan.

De wetgever heeft ervoor gekozen een ander controlesysteem in te voeren, dat hij geschikter acht voor het stelsel van de flexi-jobs. De werkgever moet gebruik maken van een systeem dat voor iedere flexi-jobwerknemer het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie registreert en bijhoudt. De registratie gebeurt door de geregistreerde kassa of door een alternatief systeem van dagelijkse aanwezigheidsregistratie bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (artikel 24 van de wet van 16 november 2015). De bestreden regeling biedt meer flexibiliteit aan de werkgever, maar ook aan de flexi-jobwerknemer die niet verplicht is op elk concreet werkaanbod in te gaan.

Wanneer een flexi-jobwerknemer wordt aangetroffen op de arbeidsplaats, terwijl het juiste tijdstip van begin en einde van een taak of een arbeidsprestatie niet is geregistreerd en bijgehouden overeenkomstig voormeld artikel 24, wordt de flexi-jobwerknemer vermoed, behoudens het bewijs van het tegendeel, gedurende het betreffende kwartaal zijn arbeidsprestaties te hebben geleverd ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijds werknemer (artikel 25 van de voormelde wet). De niet-naleving van de registratieverplichting wordt bovendien gestraft met een sanctie van niveau 3 bedoeld in het Sociaal Strafwetboek (artikel 152/1 van dat Wetboek, zoals ingevoegd bij artikel 28 van de voormelde wet).

B.9.4. Het verschil in behandeling, wat de bekendmaking en controle van de werkroosters betreft, van de flexi-jobwerknemers ten opzichte van de andere werknemers in de horecasector is redelijk verantwoord.

*Wat het loonbegrip betreft*

B.10.1. Het flexiloon, het flexivakantiegeld en de netto-vergoedingen voor de overuren in de horecasector zijn uitgesloten uit het loonbegrip (artikel 14, § 3, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals ingevoegd bij artikel 14 van de wet van 16 november 2015, en artikel 23, derde lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, zoals ingevoegd bij artikel 15 van de wet van 16 november 2015), met als gevolg, zo betogen de verzoekende partijen, dat er geen berekeningsbasis is voor zowel de basisbijdragen van sociale zekerheid als voor andere bijdragen zoals die voor jaarlijkse vakantie en die voor het fonds sluiting ondernemingen.

B.10.2. Zoals reeds werd uiteengezet, is een tewerkstelling in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst slechts mogelijk wanneer de betrokken werknemer voor minstens 4/5de van een voltijdse job bij één of meer andere werkgevers is tewerkgesteld. Uit die wezenlijke aard van aanvullende tewerkstelling vloeit voort dat de flexi-jobwerknemers reeds vanwege hun hoofdactiviteit volledig aan het stelsel van de sociale zekerheid zijn onderworpen.

B.10.3. Het blijkt overigens niet dat de wetgever afbreuk heeft willen doen aan de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

B.10.4. Het verschil in behandeling, wat het loonbegrip betreft, van de flexi-jobwerknemers ten opzichte van de andere werknemers in de horecasector is redelijk verantwoord.

*Wat de bijzondere socialezekerheidsbijdrage betreft*

B.11.1. De werkgever is een bijzondere bijdrage van 25 pct. verschuldigd op het flexiloon en het flexivakantiegeld, waarvan de opbrengst wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de voormelde wet van 27 juni 1969. Volgens de verzoekende partijen houdt die bijzondere bijdrage daardoor geen verband met de financiering van de diverse takken van de sociale zekerheid.

B.11.2. De bijzondere bijdrage verschilt van de reguliere bijdragen die de werkgevers verschuldigd zijn op het loon en het vakantiegeld van andere werknemers in de horecasector en die in beginsel bestemd zijn voor de verschillende takken van de sociale zekerheid.

B.11.3. Aangezien de flexi-jobwerknemers reeds vanwege hun hoofdactiviteit volledig aan het stelsel van de sociale zekerheid zijn onderworpen, vermocht de wetgever voor hun aanvullende tewerkstelling in een bijzondere bijdrage te voorzien, die aan het globaal financieel beheer van de sociale zekerheid ten goede komt.

B.11.4. Het verschil in behandeling, wat de bijzondere socialezekerheidsbijdrage betreft, van de flexi-jobwerknemers ten opzichte van de andere werknemers in de horecasector is redelijk verantwoord.

*Wat de berekeningsbasis van de uitkeringen betreft*

B.12.1. Het loon dat als berekeningsbasis geldt voor de werkloosheidsuitkeringen en de uitkeringen verschuldigd ter uitvoering van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (en de uitkeringen voor een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte, in het geval waarin die ongeschiktheid niet langer dan dertig dagen duurt) is gelijk aan het gemiddelde dagloon waarop de werknemer normaal recht zou hebben op het tijdstip waarop het risico, dat aanleiding geeft tot de toekenning van een uitkering, zich voordoet (artikel 2, eerste lid, van het koninklijk besluit van 10 juni 2001, waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de

wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip « gemiddeld dagloon » wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht).

Het gemiddelde dagloon omvat alle bedragen of voordelen waarop de werknemer ter uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid verschuldigd zijn, met uitsluiting van het bijkomend vakantiegeld en het loon dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (artikel 2, derde lid, eerste zin, van hetzelfde koninklijk besluit).

Voor de flexi-jobwerknemers wordt als gemiddeld dagloon beschouwd het flexiloon en het flexivakantiegeld (artikel 2, derde lid, derde zin, van hetzelfde koninklijk besluit, ingevoegd bij artikel 17 van de wet van 16 november 2015). Volgens de verzoekende partijen heeft dat als gevolg dat de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, de werkloosheidsuitkeringen en de pensioenen voor de flexi-jobwerknemer lager zullen uitvallen.

B.12.2. Aangezien voor de flexi-jobwerknemers het gemiddelde dagloon van hun hoofdactiviteit als berekeningsbasis geldt voor de vermelde uitkeringen, vermocht de wetgever voor hun aanvullende tewerkstelling in een afwijkende regeling te voorzien.

B.12.3. Het verschil in behandeling, wat de berekeningsbasis van uitkeringen betreft, van de flexi-jobwerknemers ten opzichte van de andere werknemers in de horecasector is redelijk verantwoord.

#### *Wat het verschil in behandeling ten aanzien van uitzendkrachten betreft*

B.13.1. De verzoekende partijen voeren de voormelde zeven punten van ongelijke behandeling ook aan ten aanzien van uitzendkrachten die met een flexi-job zijn tewerkgesteld, in vergelijking met uitzendkrachten in de horecasector met een arbeidsovereenkomst op grond van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.



B.13.2. De overeenkomst, onder dezelfde voorwaarden gesloten als een flexi-jobarbeidsovereenkomst, tussen een uitzendkantoor en een uitzendkracht, wordt met een flexi-jobarbeidsovereenkomst gelijkgesteld, op voorwaarde dat de activiteit van de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (artikel 3, 4°, tweede lid, van de wet van 16 november 2015).

Een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is een overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een wettelijk toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten (artikel 7, 2°, van de wet van 24 juli 1987). Een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij de wet gestelde voorwaarden (artikel 2 van dezelfde wet). Wanneer de partijen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de voormelde zin, worden zij niet verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan (artikel 3 van de voormelde wet).

B.13.3. De verschillen in behandeling van uitzendkrachten die met een flexi-job zijn tewerkgesteld ten opzichte van de uitzendkrachten in de horecasector die met een arbeidsovereenkomst geregeld door de wet van 24 juli 1987 zijn tewerkgesteld, zijn om dezelfde redenen redelijk verantwoord als de onderzochte verschillen in behandeling van flexi-jobwerknemers ten opzichte van de andere werknemers in de horecasector.

*Wat de gelijke behandeling van categorieën van flexi-jobwerknemers betreft*

B.14.1. De verzoekende partijen voeren aan dat de bestreden bepalingen ten onrechte geen onderscheid maken tussen de flexi-jobwerknemers die in dienst zijn van een werkgever met een geregistreerde kassa en de flexi-jobwerknemers die in dienst zijn van een werkgever zonder geregistreerde kassa.

B.14.2. Zoals in B.9.3 is vermeld, gebeurt de registratie van de arbeidsprestaties door middel van de geregistreerde kassa of door een alternatief systeem van dagelijkse

aanwezigheidsregistratie. Het gebruik van de geregistreerde kassa is dus geen noodzakelijke voorwaarde voor een tewerkstelling in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

B.14.3. De aangevoerde gelijke behandeling is redelijk verantwoord.

*Wat de standstill-verplichting betreft*

B.15.1. De bestreden bepalingen zouden volgens de verzoekende partijen ten slotte de *standstill*-verplichting schenden wat het recht op billijke arbeidsvoorwaarden, het recht op een billijke beloning, het recht op sociale zekerheid, de syndicale vrijheid en het recht op collectief onderhandelen betreft.

B.15.2. Artikel 23 van de Grondwet bepaalt :

« Ieder heeft het recht een menswaardig leven te leiden.

Daartoe waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen.

Die rechten omvatten inzonderheid :

1° het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen;

2° het recht op sociale zekerheid, bescherming van de gezondheid en sociale, geneeskundige en juridische bijstand;

[...] ».

B.15.3. Het recht op een billijke beloning wordt gewaarborgd bij artikel 4 van het herziene Europees Sociaal Handvest en bij artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten. Het recht op sociale zekerheid wordt gewaarborgd bij artikel 12 van het herziene Europees Sociaal Handvest en bij artikel 9 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten.

B.15.4. Artikel 23 van de Grondwet bevat inzake het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning 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 dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang.

Hetzelfde geldt voor het recht op sociale zekerheid en het recht op collectief onderhandelen. In zoverre met de aangevoerde syndicale vrijheid een ruimer recht is bedoeld dan het recht op collectief onderhandelen, valt zij onder het toepassingsgebied van artikel 27 van de Grondwet, dat evenwel geen *standstill*-verplichting omvat.

B.15.5. Artikel 23 van de Grondwet preciseert niet wat moet worden verstaan onder een « billijke beloning ». Het preciseert evenmin het niveau dat moet worden bereikt door de sociale uitkeringen die vallen onder het recht op sociale zekerheid. Het verplicht de bevoegde wetgever die twee rechten te waarborgen en de voorwaarden voor de uitoefening ervan te bepalen om eenieder in staat te stellen « een menswaardig leven te leiden ».

Rekening houdend met het algehele opzet van de wet van 16 november 2015, dat erin bestaat een systeem van flexibele tewerkstelling in de horecasector in te voeren en tegelijk te vermijden dat gewone arbeidsovereenkomsten worden omgezet in flexi-jobarbeidsovereenkomsten, kan die wet redelijkerwijze niet als een aanzienlijke achteruitgang van het bestaande beschermingsniveau inzake billijke arbeidsvoorwaarden, billijke beloning en sociale zekerheid worden beschouwd. Zoals uit de beoordeling van de aangevoerde verschillen in behandeling blijkt, heeft de wetgever in voldoende waarborgen voorzien om de voormelde rechten te vrijwaren.

De bestreden bepalingen beperken evenmin het recht van de sociale partners op collectieve onderhandelingen.

De *standstill*-verplichting, vervat in artikel 23 van de Grondwet, is derhalve niet geschonden.

B.16. Voor het overige leiden de verzoekende partijen uit de internationale bepalingen, in samenhang gelezen met de aangevoerde grondwetsartikelen, geen argumenten af die tot een andere conclusie nopen.

Het eerste middel is niet gegrond.

*Ten aanzien van het tweede middel*

B.17. Het tweede middel is afgeleid uit een schending van de artikelen 23 en 27 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met bepalingen van internationaal recht, door de artikelen 3, 2°, en 5, § 2, van de wet van 16 november 2015 en de artikelen 90 en 91 van de wet van 26 december 2015, indien zij in die zin worden geïnterpreteerd dat het flexiloon wettelijk wordt vastgelegd en de bestaande sectorale cao's houdende loon- en arbeidsvoorwaarden niet zouden gelden voor de flexi-jobwerknemers.

De verzoekende partijen voeren aan dat de bestreden bepalingen aldus ingrijpen in het resultaat van de collectieve onderhandelingen, in het bijzonder wat de lonen van de werknemers betreft.

B.18.1. Het voormelde artikel 23 van de Grondwet bepaalt dat de economische, sociale en culturele rechten onder meer het recht op collectief onderhandelen omvatten.

Artikel 27 van de Grondwet bepaalt :

« De Belgen hebben het recht van vereniging; dit recht kan niet aan enige preventieve maatregel worden onderworpen ».

B.18.2. Artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens bepaalt :

« 1. Eenieder heeft recht op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht om vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen.

2. De uitoefening van deze rechten kan aan geen andere beperkingen worden onderworpen dan die welke bij de wet zijn voorzien en die in een democratische samenleving

nodig zijn in het belang van 's lands veiligheid, de openbare veiligheid, de bescherming van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, voor de bescherming van de gezondheid of de goede zeden, of de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen. Dit artikel verbiedt niet, dat wettige beperkingen worden aangebracht in de uitoefening van deze rechten door leden van de gewapende macht, van de politie of van het ambtelijk apparaat van de Staat ».

Die bepaling heeft een draagwijdte die analoog is met die van artikel 27 van de Grondwet, waardoor de erin vervatte waarborgen een onlosmakelijk geheel vormen met die welke zijn ingeschreven in die grondwetsbepaling, zodat het Hof, bij zijn toetsing van de bestreden bepalingen, rekening houdt met die verdragsbepaling.

B.18.3. De vrijheid van vereniging omvat het recht om een vakvereniging op te richten en zich erbij aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen, alsmede het recht voor die vereniging om de eigen organisatie, de vertegenwoordiging, de werking en het beheer ervan te regelen.

In zijn rechtspraak heeft het Europees Hof voor de Rechten van de Mens de draagwijdte gepreciseerd van de vrijheid van vakvereniging, « essentieel element van de sociale dialoog tussen werknemers en werkgevers » (EHRM, grote kamer, 9 juli 2013, *Sindicatul « Păstorul cel Bun »* t. Roemenië, § 130) en met name « een niet-exhaustieve lijst [vastgesteld] met bestanddelen van het vakverenigingsrecht, waaronder het recht om een vakbond op te richten of zich erbij aan te sluiten, het verbod van akkoorden over een vakbondsmonopolie en het recht voor een vakbond om de werkgever te proberen te overtuigen om te luisteren naar hetgeen hij namens zijn leden te zeggen heeft » (EHRM, *Sindicatul « Păstorul cel Bun »*, reeds aangehaald, § 135; zie eveneens EHRM, grote kamer, 12 november 2008, *Demir en Baykara* t. Turkije, § 145).

Het Hof heeft met name geoordeeld « dat, rekening houdend met de ontwikkelingen in de arbeidswereld, het recht om collectieve onderhandelingen met de werkgever te voeren, in beginsel en met uitzondering van zeer bijzondere gevallen, een van de essentiële elementen is geworden van het recht om met anderen vakbonden op te richten en zich bij vakbonden aan te sluiten om zijn belangen te verdedigen » (EHRM, *Sindicatul « Păstorul cel Bun »*, reeds aangehaald, § 135; zie eveneens EHRM, *Demir en Baykara*, reeds aangehaald, § 154). Het Europees Verdrag voor de rechten van de mens « beschermt de vrijheid om de professionele belangen van de leden van een vakbond te verdedigen via de collectieve actie van die laatste,

actie waarvan de verdragsluitende Staten het voeren en ontwikkelen ervan tegelijkertijd moeten toestaan en mogelijk maken », zodat het « een vakbond vrij dient te staan op te treden ter verdediging van de belangen van zijn leden, en de individuele leden het recht hebben dat hun vakbond wordt gehoord met het oog op de verdediging van hun belangen » (EHRM, 2 oktober 2014, *Matelly t. Frankrijk*, § 55).

B.18.4. Artikel 8 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten en artikel 12, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie waarborgen eveneens de vrijheid van vakvereniging.

Artikel 6 van het herziene Europees Sociaal Handvest en artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie waarborgen eveneens het recht op collectief onderhandelen.

B.19. De bestreden bepalingen omschrijven het begrip flexiloon als het basisloon, zijnde een nettoloon ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job, aangevuld met alle vergoedingen, premies en voordelen van welke aard ook die door de werkgever toegekend worden ter vergoeding van diezelfde prestatie, en waarop sociale bijdragen verschuldigd zijn (artikel 3, 2<sup>o</sup>, van de wet van 16 november 2015, zoals vervangen bij artikel 90 van de wet van 26 december 2015) en bepalen het minimale bedrag van dat basisloon (artikel 5, § 2, van de wet van 16 november 2015, zoals vervangen bij artikel 90 van de wet van 26 december 2015).

Die bepalingen doen geen afbreuk aan de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten. Zij staan er evenmin aan in de weg dat nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten, met name inzake het flexiloon, waarvoor de bestreden bepalingen slechts in een minimumbedrag voorzien.

Op grond van artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités heeft de wet overigens, in haar dwingende bepalingen, voorrang op de collectieve arbeidsovereenkomsten, zelfs wanneer zij bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard.

B.20. Het tweede middel is niet gegrond.

*Ten aanzien van het derde middel*

B.21. Het derde middel is afgeleid uit een schending van de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met bepalingen van internationaal recht, door de artikelen 31, 32 en 35 van de eerste bestreden wet.

In het eerste onderdeel van het middel voeren de verzoekende partijen aan dat de bestreden bepalingen strijdig zijn met de aangevoerde normen in zoverre zij aan de werkgevers de mogelijkheid bieden werknemers uit de horecasector tot 300 respectievelijk 360 overuren op jaarbasis en 143 uren per vier maanden te doen presteren, zonder dat daarvoor inhaalrust moet worden geboden of een hoger loon moet worden uitbetaald.

In het tweede onderdeel van het middel voeren de verzoekende partijen aan dat de bestreden bepalingen discriminerend zijn in zoverre zij, wat de mogelijkheid tot het presteren van overuren betreft, de werknemers uit de horecasector die in dienst zijn van een werkgever zonder geregistreerde kassa op dezelfde wijze behandelen als de werknemers uit de horecasector die in dienst zijn van een werkgever met een geregistreerde kassa.

B.22. De bestreden bepalingen voorzien voor de horecasector in een specifieke regeling voor het presteren van overuren, waarbij het door de werknemer niet in te halen aantal overuren wordt verhoogd tot 300 uren per kalenderjaar indien de werkgever geen gebruik maakt van de geregistreerde kassa en tot 360 uren indien de werkgever wel gebruik maakt van de geregistreerde kassa (artikel 31 van de wet van 16 november 2015). Per periode van vier maanden kunnen maximaal 143 uren worden uitbetaald zonder toekenning van inhaalrust (artikel 32 van dezelfde wet). Het gaat om overuren wegens buitengewone vermeerdering van werk en onvoorziene omstandigheden (artikelen 25 en 26 van de arbeidswet van 16 maart 1971).

Artikel 29, § 1, van de arbeidswet is niet van toepassing op de voormelde overuren (artikel 35 van de wet van 16 november 2015). Krachtens die bepaling van de arbeidswet wordt overwerk betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct. hoger is dan het gewone loon.

De vermeerdering bedraagt 100 pct. voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

B.23.1. De bijzondere regeling voor het presteren van overuren is niet bedoeld voor de flexi-jobwerknemers, maar voor de werknemers met een gewone arbeidsovereenkomst in de horecasector.

B.23.2. De betrokken werknemers kunnen de werkgever vragen hun overuren onmiddellijk uit te betalen en hun dus geen inhaalrust te verlenen. De keuze ligt derhalve bij de werknemer, zodat niet op discriminerende wijze afbreuk wordt gedaan aan het recht op billijke arbeidsvoorwaarden.

Om te voldoen aan artikel 16, b), van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd heeft de wetgever bepaald dat de referentieperiode voor het berekenen van de maximale arbeidstijd « niet langer is dan vier maanden ».

B.23.3. Wanneer een werknemer kiest voor de onmiddellijke uitbetaling van zijn overuren, zijn die « volledig vrijgesteld van fiscale en parafiscale lasten » (*Parl. St.*, Kamer, 2014-2015, DOC 54-1297/001, p. 8). Die vrijstelling verantwoordt de uitsluiting van de hogere betaling van overwerk.

B.24. De bestreden regeling voor het presteren van overuren staat ten slotte niet in rechtstreeks verband met het gebruik van de geregistreerde kassa. Rekening houdend met zijn ruime beoordelingsvrijheid in sociaaleconomische aangelegenheden, diende de wetgever derhalve geen verschil in behandeling in te voeren tussen werknemers, naargelang hun werkgever wel of niet gebruik maakt van de geregistreerde kassa.

Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie staat er evenmin aan in de weg dat de wetgever het gebruik van de geregistreerde kassa aanmoedigt door beide categorieën van werknemers in zekere mate verschillend te behandelen zoals hij met het bestreden artikel 31 heeft gedaan, meer bepaald door het aantal overuren bijkomend te verhogen indien de werkgever gebruik maakt van de geregistreerde kassa.



B.25. Voor het overige leiden de verzoekende partijen uit de internationale bepalingen, in samenhang gelezen met de aangevoerde grondwetsartikelen, geen argumenten af die tot een andere conclusie nopen.

Het derde middel is niet gegrond.

Om die redenen,

het Hof

verwerpt het beroep.

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 28 september 2017.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

E. De Groot