



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 66/2025
van 24 april 2025
Rolnummer : 8247**

In zake : het beroep tot vernietiging van artikel 183, 3°, van de programmawet van 22 december 2023, ingesteld door Sabien Adriansens.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters Luc Lavrysen en Pierre Nihoul, en de rechters Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters en Magali Plovie, bijgestaan door griffier Frank Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter Luc Lavrysen,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van het beroep en rechtspleging

Bij verzoekschrift dat aan het Hof is toegezonden bij op 25 juni 2024 ter post aangetekende brief en ter griffie is ingekomen op 26 juni 2024, heeft Sabien Adriansens beroep tot vernietiging ingesteld van artikel 183, 3°, van de programmawet van 22 december 2023 (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 29 december 2023).

De Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Liesbet Vandenplas, advocate bij de balie te Brussel, heeft een memorie ingediend, de verzoekende partij heeft een memorie van antwoord ingediend en de Ministerraad heeft ook een memorie van wederantwoord ingediend.

Bij beschikking van 26 februari 2025 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers Yasmine Kherbache en Michel Pâques te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen was, dat geen terechtzitting zou worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek om te worden gehoord, zou hebben ingediend, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten na die termijn zouden worden gesloten en de zaak in beraad zou worden genomen.

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

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

II. *In rechte*

- A -

A.1.1. De verzoekende partij voert aan dat het bestreden artikel 183, 3°, van de programmawet van 22 december 2023 in strijd is met de beginselen van rechtszekerheid en gelijkheid zoals vervat in de Grondwet.

Volgens de verzoekende partij heeft de bestreden bepaling een retroactieve werking, daar die bepaling onverwachts en met terugwerkende kracht tot gevolg heeft dat zij gedurende twee kwartalen geen flexi-job kan uitoefenen, en is die retroactieve werking niet verantwoord. De verzoekende partij was in oktober 2023, zijnde vóór de inwerkingtreding van de bestreden bepaling op 1 januari 2024, overgeschakeld naar een 4/5de-werkweek en vertrouwde erop dat zij in 2024 gedurende alle kwartalen de mogelijkheid had om een flexi-job uit te oefenen. Bij de bestreden bepaling wordt evenwel gekeken naar feiten die definitief voltrokken waren vóór de inwerkingtreding daarvan, hetgeen tot gevolg heeft dat de verzoekende partij gedurende het derde en het vierde kwartaal van 2024 geen flexi-job kan uitoefenen. De wetgever heeft op die wijze afbreuk gedaan aan het gewettigd vertrouwen en de rechtszekerheid.

Voorts stelt de verzoekende partij dat de bestreden bepaling afbreuk doet aan het rechtszekerheidsbeginsel, in zoverre de bestreden bepaling werd ingevoerd zonder overgangperiode. Zulks maakt het voor werknemers onmogelijk om hun arbeidsplanning en financiële situatie aan die bepaling aan te passen. In haar memorie voegt de verzoekende partij daaraan toe dat afbreuk wordt gedaan aan artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet, in zoverre de bestreden bepaling verhindert dat een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil wordt gewaarborgd.

Tot slot is de bestreden bepaling in strijd met het bij de Grondwet gewaarborgde gelijkheidsbeginsel, in zoverre een ongerechtvaardigd onderscheid wordt ingevoerd tussen werknemers die hun arbeidsduur hebben verminderd en diegenen die dat niet hebben gedaan. De doelstellingen van de wetgever, zijnde misbruik en oneerlijke concurrentie tegengaan, zijn niet van toepassing in de situatie van de verzoekende partij. Zij oefent immers op piekmomenten een flexi-job uit in een supermarkt aan de kust, en vormt aldus geen oneerlijke concurrentie doch wel een aanvullend hulpmiddel voor de werkgever en zijn vaste werknemers. Voorts is de vermeende angst van de wetgever voor verliezen die flexi-jobs kunnen veroorzaken voor de sociale zekerheid, in tegenstrijd met het feit dat de wetgever de sectoren waarin flexi-jobs kunnen worden uitgeoefend, regelmatig uitbreidt. De maatregel is terecht indien hij geen terugwerkende kracht heeft, doch niet indien hij terugwerkende kracht heeft.

A.1.2. Volgens de verzoekende partij dient de vernietiging te worden beperkt tot de toepassing van de bestreden bepaling voor de kwartalen T-3 en T-4 in 2023. De werknemers die na de inwerkingtreding van de bestreden bepaling zijn veranderd van een voltijdse naar een 4/5de-tewerkstelling, wisten dat die bepaling van toepassing zou zijn en konden zich hierop voorbereiden.

A.2.1. De Ministerraad stelt dat het voorwerp van het beroep beperkt is tot de retroactieve werking van artikel 183, 3°, van de programmawet van 22 december 2023. Indien het beroep tot vernietiging gegrond zou worden bevonden, kan dat dus enkel leiden tot de vernietiging van de bestreden bepaling in de mate dat die bepaling wordt toegepast op de kwartalen T-3 en T-4 in 2023.

A.2.2. De Ministerraad voert aan dat het eerste en het derde middel niet ontvankelijk zijn bij gebrek aan uiteenzetting van de middelen. De verzoekende partij laat immers na te vermelden welke rechtsregels geschonden zouden zijn en op welke wijze die rechtsregels geschonden zouden zijn.

In zoverre de verzoekende partij in het eerste en het tweede middel de rechtstreekse schending van het beginsel van niet-retroactiviteit en van rechtszekerheid aanvoert, is het beroep volgens de Ministerraad niet ontvankelijk wegens onbevoegdheid van het Hof.

A.2.3. Ten gronde stelt de Ministerraad dat de middelen niet gegrond zijn.

A.2.4. Ten aanzien van het eerste middel voert de Ministerraad aan dat de bestreden bepaling geen terugwerkende kracht heeft, daar de bestreden bepaling niet van toepassing is op feiten die definitief waren voltrokken op het ogenblik dat zij in werking is getreden. Er wordt immers slechts op 1 januari 2024, zijnde de datum van inwerkingtreding van de bestreden bepaling, vastgesteld of een persoon in aanmerking komt voor een flexi-job door te beoordelen of aan de voorwaarden is voldaan. Het feit dat de bestreden bepaling, voor de beoordeling of iemand in aanmerking komt voor een flexi-job, de tewerkstelling in de kwartalen T-3 en T-4 in aanmerking neemt, terwijl die kwartalen in 2023 plaatsvonden vóór de inwerkingtreding van de bestreden bepaling, doet daaraan geen afbreuk. De wetgever kan immers rekening houden met gebeurtenissen die zijn gestart vóór de inwerkingtreding van een bepaling, zonder dat die bepaling daardoor een retroactieve werking zou krijgen.

A.2.5. Ten aanzien van het tweede middel voert de Ministerraad aan dat niemand aanspraak kan maken op een ongewijzigd beleid. In zoverre de verzoekende partij aanvoert dat het gebrek aan een overgangsperiode het onmogelijk maakt om haar arbeidsplanning en financiële situatie aan de nieuwe bepaling aan te passen, merkt de Ministerraad op dat de regeling inzake flexi-jobs ertoe strekt aan uitzonderlijke arbeidsbehoeften tegemoet te komen in drukke periodes. Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job kan dus per definitie niet ver op voorhand worden gepland. Voorts zijn de door de verzoekende partij aangehaalde financiële gevolgen van de inwerkingtreding van de bestreden bepaling in werkelijkheid zeer beperkt. Ingevolge de bestreden bepaling kan zij gedurende twee kwartalen niet de fiscale gunstregeling van de flexi-job genieten. Voor zover zij daardoor financiële moeilijkheden zou ondervinden, staat niets eraan in de weg dat zij opnieuw voltijds aan de slag zou gaan in haar vaste tewerkstelling.

Meer in het algemeen ziet de Ministerraad niet in hoe de verzoekende partij legitieme verwachtingen zou kunnen doen gelden ten aanzien van een fiscale gunstregeling die uitdrukkelijk als uitzonderingsregeling wordt beschouwd. De wetgever kan beslissen dat met onmiddellijke ingang beperkingen worden ingevoerd aan een dergelijke gunstregeling.

In zoverre de verzoekende partij voor het eerst in de memorie van antwoord een schending van artikel 23 van de Grondwet aanvoert, is het middel volgens de Ministerraad niet ontvankelijk.

A.2.6. Ten aanzien van het derde middel voert de Ministerraad in hoofddorde aan dat er geen sprake is van een juridisch verschil in behandeling onder werknemers naargelang zij al dan niet hun arbeidsduur hebben verminderd. Voor alle werknemers geldt immers hetzelfde verbod om een flexi-job uit te oefenen in de kwartalen T en T+1 wanneer in de overgang van kwartaal T-4 naar kwartaal T-3 werd overgestapt van een voltijdse naar een 4/5de-tewerkstelling. Het is de persoonlijke keuze van de werknemer zelf om zijn arbeidsduur al dan niet te verminderen, hetgeen bepaalde gevolgen met zich meebrengt.

In ondergeschikte orde voert de Ministerraad aan dat het verschil in behandeling berust op een objectief criterium van onderscheid, namelijk het al dan niet overstappen van een voltijdse naar een 4/5de-tewerkstelling tussen kwartaal T-4 en T-3. Het onderscheid streeft een legitiem doel na, zijnde het voorkomen van misbruik of oneigenlijk gebruik en het bestrijden van oneerlijke concurrentie ten aanzien van werknemers met een gewone arbeidsovereenkomst, en is pertinent ten aanzien van dat doel. Uit een audit van het Rekenhof blijkt immers dat steeds meer verschuivingen van tewerkstelling naar flexi-jobs plaatsvinden. De bestreden bepaling is tot slot proportioneel. Aangezien flexi-jobs slechts kunnen leiden tot een bijverdienste, beschikken de werknemers per definitie over een hoofdtewerkstelling die hun primaire bron van inkomsten vormt. Bovendien gaat het om een beperking om een flexi-job uit te oefenen gedurende slechts twee kwartalen. Die periode van zes maanden kan worden overbrugd door in te zetten op andere vormen van tewerkstelling. Tot slot is en blijft de regeling inzake flexi-jobs bijzonder voordelig voor de werknemer en de werkgever.

- B -

Ten aanzien van de bestreden bepaling en de context ervan

B.1. Het beroep tot vernietiging heeft betrekking op een wijziging in de regeling inzake de zogenaamde flexi-jobs, namelijk de invoering van het verbod om gedurende twee kwartalen een flexi-job uit te oefenen voor personen die tussen het vierde en het derde kwartaal vóór de aanvang van de flexi-job zijn overgeschakeld van een voltijdse naar een 4/5de-tewerkstelling (artikel 183, 3^o, van de programmawet van 22 december 2023).

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

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

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

a) niet voorafgaandelijk, noch bijkomend is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling 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;

d) niet is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen;

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

Personen die in T-3 4/5de van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5de tewerkstelling wordt gepresteerd werkten en in T-4 voltijds werkten, kunnen geen flexi-job uitoefenen in T en T+1 ».

Punten a) en e) van die bepaling werden ingevoegd bij artikel 183, 1° en 2°, van de programmawet van 22 december 2023. Het tweede lid van die bepaling werd ingevoegd bij het bestreden artikel 183, 3°, van dezelfde programmawet.

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

« Dit artikel voegt een aantal voorwaarden toe waaraan de werknemer moet voldoen om te kunnen worden tewerkgesteld met een flexijob-overeenkomst.

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

Voortaan zal men ook geen flexi-job kunnen uitoefenen bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5^e van een voltijdse tewerkstelling.

Voor personen die overschakelen van een voltijdse tewerkstelling in T-4 naar een 4/5e tewerkstelling in T-3, zal voortaan een wachtperiode gelden in kwartalen T en T+1. Pas vanaf T+2 kunnen zij opnieuw een flexijob uitoefenen, voor zover zij dan aan de voorwaarden voldoen » (*Parl. St.*, Kamer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, p. 144).

Voorts wordt in die memorie van toelichting vermeldt dat « een maatregel [wordt] genomen om te vermijden dat actieven zouden uitwijken naar flexi-jobs door van een voltijdse tewerkstelling over te schakelen naar een 4/5-tewerkstelling » (*ibid.*, pp. 5-6).

B.4. Krachtens artikel 194 van de programmawet van 22 december 2023 is het hoofdstuk waarvan het bestreden artikel 183, 3°, van die wet deel uitmaakt, in werking getreden op 1 januari 2024.

Ten aanzien van de omvang van het beroep tot vernietiging

B.5.1. Het Hof dient de omvang van het beroep tot vernietiging te bepalen op grond van de inhoud van het verzoekschrift.

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

B.5.2. De verzoekende partij vordert de vernietiging van artikel 183, 3°, van de programmawet van 22 december 2023, doch uitsluitend in zoverre die bepaling in werking is getreden op 1 januari 2024 en van toepassing is op personen die in 2023 zijn overgeschakeld van een voltijdse naar een 4/5de-tewerkstelling.

Het Hof beperkt zijn onderzoek in die zin.

B.5.3. De inwerkingtreding van het bestreden artikel 183, 3°, van de programmawet van 22 december 2023 is geregeld in artikel 194 van die wet, dat – rekening houdend met de draagwijdte van het verzoekschrift – te dezen dient te worden beschouwd als onlosmakelijk verbonden met de bestreden bepaling.

Ten aanzien van de ontvankelijkheid van de middelen

B.6.1. De Ministerraad voert aan dat de middelen niet ontvankelijk zijn, enerzijds, bij gebrek aan duidelijke uiteenzetting en, anderzijds, bij gebrek aan bevoegdheid van het Hof om rechtstreeks te toetsen aan algemene rechtsbeginselen.

B.6.2. Om te voldoen aan de vereisten van artikel 6 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, moeten de middelen van het verzoekschrift te kennen geven

welke van de regels waarvan het Hof de naleving waarborgt, zouden zijn geschonden, alsook welke de bepalingen zijn die deze regels zouden schenden, en uiteenzetten in welk opzicht die regels door de bedoelde bepalingen zouden zijn geschonden.

B.6.3. De verzoekende partij zet in haar verzoekschrift op duidelijke wijze uiteen dat de bestreden bepaling afbreuk doet aan het beginsel van rechtszekerheid en het bij de Grondwet gewaarborgde beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, in zoverre die bepaling in werking is getreden op 1 januari 2024 en van toepassing is op personen die in 2023 zijn overgeschakeld van een voltijdse naar een 4/5de-tewerkstelling.

Aldus wordt het rechtszekerheidsbeginsel, waaraan het Hof niet rechtstreeks vermag te toetsen, samen aangevoerd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, waaraan het Hof wel rechtstreeks vermag te toetsen, zodat dat beginsel en die bepalingen in onderlinge samenhang moeten worden gelezen.

Uit de memories van de Ministerraad blijkt overigens dat hij op adequate wijze heeft kunnen antwoorden op de diverse grieven van de verzoekende partij.

B.6.4. De excepties worden verworpen.

B.7.1. Voorts voert de Ministerraad aan dat de grief inzake de schending van artikel 23 van de Grondwet, die door de verzoekende partij voor het eerst in de memorie van antwoord wordt aangevoerd, niet ontvankelijk is.

B.7.2. Het staat niet aan de verzoekende partij in haar memorie van antwoord de middelen van het beroep, zoals door haarzelf omschreven in het verzoekschrift, te wijzigen. Een bezwaar dat in een memorie van antwoord wordt aangebracht maar dat verschilt van hetwelk in het verzoekschrift is geformuleerd, is dan ook een nieuw middel en is onontvankelijk.

In zoverre de verzoekende partij voor het eerst in haar memorie van antwoord een schending van artikel 23 van de Grondwet aanvoert, voert zij een nieuw middel aan, dat bijgevolg niet ontvankelijk is.

Ten gronde

B.8.1. De verzoekende partij voert aan dat de bestreden bepaling afbreuk doet aan het beginsel van rechtszekerheid en het bij de Grondwet gewaarborgde beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, in zoverre die bepaling in werking is getreden op 1 januari 2024 en van toepassing is op personen die in 2023 zijn overgeschakeld van een voltijdse naar een 4/5de-tewerkstelling.

In een eerste grief bekritiseert zij de terugwerkende kracht van de bestreden bepaling. In een tweede grief bekritiseert zij de afwezigheid van een overgangperiode voor personen die in 2023 zijn overgeschakeld van een voltijdse naar een 4/5de-tewerkstelling. In een derde grief viseert zij het onderscheid dat de bestreden bepaling zou invoeren tussen werknemers die hun arbeidsduur hebben verminderd en diegenen die dat niet hebben gedaan.

B.8.2. De verzoekende partij onderschrijft de doelstelling die met het bestreden artikel 183, 3^o, van de programmawet van 22 december 2023 wordt nagestreefd. Haar grieven zijn beperkt tot de werking van de bestreden bepaling in de tijd.

B.8.3. Aangezien de drie grieven onlosmakelijk samenhangen, worden ze samen onderzocht.

B.9.1. De partijen verschillen van mening over de kwalificatie van de werking in de tijd van de bestreden bepaling. Volgens de verzoekende partij is de bestreden bepaling retroactief van toepassing op feiten die definitief voltrokken waren vóór de inwerkingtreding van de bestreden bepaling. Volgens de Ministerraad daarentegen heeft zij onmiddellijke werking.

B.9.2. De onmiddellijke werking van een norm houdt in dat de norm van toepassing is, niet alleen op toestanden die na haar inwerkingtreding ontstaan, maar eveneens op de gevolgen van de onder de vroegere regeling ontstane toestanden die zich voordoen of die voortduren onder de gelding van de nieuwe regeling, voor zover die toepassing geen afbreuk doet aan reeds onherroepelijk vastgestelde rechten.

Een regel moet als retroactief worden gekwalificeerd wanneer hij van toepassing is op feiten, handelingen en toestanden die definitief waren voltrokken op het ogenblik dat hij in werking is getreden.

B.10. De bestreden bepaling is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 29 december 2023 en is in werking getreden op 1 januari 2024, te weten drie dagen na die bekendmaking. Er is niet voorzien in overgangsmaatregelen.

De bestreden bepaling wijzigt de voorwaarden waaraan een werknemer moet voldoen in het kwartaal van tewerkstelling, zijnde het kwartaal T. Krachtens die bepaling mag een werknemer geen flexi-job uitoefenen in kwartaal T en het daaropvolgende kwartaal T+1 indien hij tussen de kwartalen T-4 en T-3, dus tussen het vierde en het derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van tewerkstelling, is overgeschakeld van een voltijdse naar een 4/5de-tewerkstelling.

De in de bestreden bepaling vervatte voorwaarde voor het uitoefenen van een flexi-job is van toepassing op flexi-jobs die worden uitgeoefend vanaf 1 januari 2024, zijnde na de inwerkingtreding van de bestreden bepaling. De bestreden bepaling heeft bijgevolg geen terugwerkende kracht. Het feit dat daarbij gevolgen worden verbonden aan feiten die hebben plaatsgevonden vóór de inwerkingtreding van de bestreden bepaling, namelijk in zoverre kwartaal T, zijnde het kwartaal van tewerkstelling, zich situeert in 2024 en de kwartalen T-3 en T-4 bijgevolg in 2023, doet geen afbreuk aan het voorgaande.

B.11. Het Hof dient nog te beoordelen of de bestreden bepaling afbreuk doet aan de aangevoerde referentienormen, in zoverre de wetgever niet in overgangsmaatregelen heeft voorzien.

B.12. Niemand kan aanspraak maken op het ongewijzigd blijven van een beleid of, te dezen, het ongewijzigd blijven van de voorwaarden waaronder flexi-jobs kunnen worden uitgeoefend. Elke wetswijziging of het uitvaardigen van een volledig nieuwe regeling zou immers onmogelijk worden, mocht worden aangenomen dat een nieuwe bepaling in strijd zou zijn met het beginsel van rechtszekerheid om de enkele reden dat zij de toepassingsvoorwaarden van de vroegere wetgeving wijzigt, en om de enige reden dat zij bepaalde beroepskeuzen in de war zou sturen.

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

B.13.1. De niet-naleving van de bestreden voorwaarde leidt tot een herkwalificatie van de tewerkstelling. Aldus bepaalt artikel 26 van de wet van 16 november 2015 :

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

B.13.2. Indien de tewerkstelling als een reguliere tewerkstelling wordt beschouwd, heeft zulks overeenkomstig die bepaling als gevolg dat daarvoor de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Die bijdragen worden berekend op basis van het flexiloon, verhoogd met een door de Koning te bepalen percentage van dat loon, dat niet lager ligt dan 50 % en niet hoger dan 200 %. Artikel 3 van het koninklijk besluit van 13 december 2016 « tot uitvoering van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake

sociale zaken voor wat de flexi-jobs betreft en tot aanpassing van enkele koninklijke besluiten met betrekking tot de verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen » heeft dat percentage vastgelegd op 125 %.

Daarenboven zal de werknemer, indien de bij de bestreden bepaling vastgestelde voorwaarde niet wordt nageleefd, de in artikel 38, § 1, eerste lid, 29°, van het WIB 1992 bedoelde belastingvrijstelling niet kunnen genieten.

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

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

B.14. Vóór de aanvang van de eerste tewerkstelling dienen de werkgever en de flexi-jobwerknemer een raamovereenkomst te sluiten, die onder meer de identiteit van de partijen en het flexiloon vaststelt (artikel 6 van de wet van 16 november 2015). De raamovereenkomst houdt op zich nog geen concrete tewerkstelling in en evenmin verplicht die overeenkomst de werkgever en de flexi-jobwerknemer ertoe daadwerkelijk een tewerkstelling aan te gaan. Daarvoor dienen zij, met inachtneming van de in de raamovereenkomst vastgelegde voorwaarden, een afzonderlijke flexi-jobarbeidsovereenkomst te sluiten, die geldt voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk (artikel 8 van dezelfde wet). Het staat aan de werkgever een flexi-jobarbeidsovereenkomst aan de werknemer voor te stellen en het staat aan die laatste daarmee al dan niet in te stemmen.

B.15.1. Uit de in B.2 vermelde parlementaire voorbereiding blijkt dat de bij de programmawet van 22 december 2023 in de regeling inzake flexi-jobs aangebrachte wijzigingen zijn ingegeven door de doelstelling misbruik en oneigenlijk gebruik van die regeling tegen te gaan. Zoals de Ministerraad in zijn memorie preciseert en zoals ook blijkt uit de in B.3.2 vermelde parlementaire voorbereiding, beoogt de wetgever met de bestreden

maatregel ervoor te zorgen dat flexi-jobwerknemers zoveel als mogelijk een voltijdse reguliere tewerkstelling behouden, en te vermijden dat zij, louter om fiscale of sociaalrechtelijke redenen, hun reguliere tewerkstelling zouden afbouwen naar een 4/5de-tewerkstelling.

B.15.2. Die doelstellingen kunnen een redelijke verantwoording bieden voor de toepassing van de bestreden maatregel op de flexi-jobarbeidsovereenkomsten die zijn gesloten na de bekendmaking van de bestreden bepaling in het *Belgisch Staatsblad*, zelfs wanneer die maatregel negatieve gevolgen met zich kan meebrengen voor flexi-jobwerknemers die vóór die bekendmaking van een voltijdse naar een 4/5de-betrekking zijn overgestapt. Werkgevers en werknemers die voor een dergelijke vorm van tewerkstelling kiezen, die een gunstige fiscale en sociaalrechtelijke behandeling met zich meebrengt, konden er immers niet zonder meer van uitgaan dat zij zonder enige beleidswijziging van de wetgever een beroep zouden kunnen blijven doen op die vorm van tewerkstelling.

B.15.3. Anders is het in zoverre de bestreden maatregel van toepassing is op flexi-jobarbeidsovereenkomsten die zijn gesloten vóór de bekendmaking van de bestreden bepaling in het *Belgisch Staatsblad*.

Er kan worden aangenomen dat de gunstige fiscale en sociaalrechtelijke behandeling die een tewerkstelling in het kader van een flexi-job met zich meebrengt, een van de doorslaggevende beweegredenen van de werkgever en de werknemer vormt bij de keuze voor een dergelijke vorm van tewerkstelling. De herkwalificatie van een tewerkstelling die bij het sluiten van de flexi-jobarbeidsovereenkomst aan alle vereisten voor de uitoefening van een flexi-job voldeed, kan ertoe leiden dat fiscale en sociale bijdragen verschuldigd zijn als gevolg waarvan de partijen, indien zij daarvan vooraf kennis hadden gehad, die overeenkomst niet of onder wezenlijk verschillende voorwaarden zouden hebben gesloten. De door de wetgever nagestreefde doelstellingen verantwoorden niet dat die maatregel zonder overgangperiode en binnen drie dagen na de bekendmaking daarvan in het *Belgisch Staatsblad* uitwerking heeft op flexi-jobarbeidsovereenkomsten die zijn gesloten vóór die bekendmaking.

B.16. In zoverre het ertoe leidt dat artikel 183, 3^o, van de programmawet van 22 december 2023 van toepassing is op flexi-jobarbeidsovereenkomsten gesloten vóór de bekendmaking van die wet in het *Belgisch Staatsblad*, schendt artikel 194 van die wet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met het vertrouwens- en het rechtszekerheidsbeginsel.

Om die redenen,

het Hof

- vernietigt artikel 194 van de programmawet van 22 december 2023, in zoverre het ertoe leidt dat artikel 183, 3°, van die wet van toepassing is op flexi-jobarbeidsovereenkomsten gesloten vóór de bekendmaking van die wet in het *Belgisch Staatsblad*;

- verwerpt het beroep voor het overige.

Aldus gewezen in het Nederlands, het Frans en het Duits, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 24 april 2025.

De griffier,

De voorzitter,

Frank Meersschaut

Luc Lavrysen