

Flexi-jobs multi-secteurs

Extension du système des flexi-jobs à d'autres secteurs que l'horeca et mention des rémunérations exonérées provenant des flexi-jobs sur la note de calcul qui est jointe à l'avertissement-extrait de rôle.

impôt des personnes physiques ; base imposable à l'IPP ; revenu professionnel ; revenu exonéré ; flexi-job

SPF Finances, le 20.07.2018

Administration générale de la Fiscalité – Impôt des personnes physiques

1. Introduction

1.1 En quoi consiste l'extension des flexi-jobs ?

Une nouvelle forme d'emploi occasionnel avait été créée dans l'horeca : les flexi-jobs. Le but était de stimuler le recours flexible à des travailleurs salariés et de lutter contre le travail au noir. Des FAQ ont été publiées sur différentes mesures propres à ce secteur (flexi-jobs, exonération, réduction d'impôt, et dispense de versement de précompte professionnel pour certaines heures supplémentaires).

Cette forme d'emploi bénéficie d'une exonération d'impôt (et de cotisations sociales ordinaires), sous certaines conditions.

A partir du 01.01.2018, le système des flexi-jobs a été aménagé de différentes manières. Le système a d'abord été étendu à un nombre limité d'autres secteurs que celui de l'horeca.

En effet, les secteurs qui ont le plus besoin du système des flexi-jobs, sont les secteurs qui, en raison de leur activité, sont souvent confrontés à des pics fluctuants et qui ont par conséquent réellement besoin de travailleurs flexibles pour pouvoir faire face à ces pics. Il s'agit en outre de secteurs à forte intensité de main d'œuvre avec un coût du travail élevé.

Le système des flexi-jobs a également été étendu aux pensionnés.

D'autre part, un aménagement des conditions est prévu dorénavant pour les enseignants temporaires contractuels.

Enfin, les rémunérations exonérées dans le cadre des flexi-jobs sont maintenant indiquées sur la note de calcul qui est jointe à l'avertissement-extrait de rôle à l'impôt des personnes physiques.

1.2 Qui est visé par les flexi-jobs ?

Le régime est applicable aux travailleurs salariés et aux employeurs qui ressortent de :

- la commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119) ;
- la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201) ;
- la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202) ;
- la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01) ;
- la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) ;
- la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) ;
- la commission paritaire des grands magasins (CP 312) ;
- la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314) ;
- la commission paritaire du travail intérimaire si l'utilisateur ressort d'une des commissions paritaires précitées ou du Fonds social et de garantie (cité ci-après).

Le système des flexi-jobs est également applicable aux employeurs et travailleurs qui ressortent du champ d'application du Fonds social et de garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés, institué au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118), sous-secteur pour les boulangeries industrielles.

2. Flexi-jobs

2.1 Qu'est-ce qu'un flexi-job ?

Un flexi-job est une forme d'emploi occasionnel spécifique à certains secteurs permettant à ceux qui travaillent déjà au minimum à 4/5^e dans un emploi principal d'entamer un emploi supplémentaire, à des conditions avantageuses.

Pour créer un flexi-job, le travailleur et l'employeur doivent satisfaire à certaines conditions en matière de droit social et de droit du travail, notamment par l'établissement d'un contrat-cadre spécifique et d'un contrat de travail.

Pour plus d'information à ce sujet, voir la question 2.7 « Quelles conditions doivent respecter le travailleur et l'employeur pour accéder au régime des flexi-jobs ? »

2.2 Sur quoi porte exactement l'exonération pour les flexi-jobs ?

L'exonération fiscale porte sur les rémunérations payées ou attribuées en exécution d'un contrat de travail flexi-job. Pour la définition de ces rémunérations, il faut se reporter aux dispositions sociales qui prescrivent clairement que seuls sont visés le flexisalaire et le flexipécule de vacances.

Le « flexisalaire » est le salaire payé dans le cadre d'un flexi-job.

Le flexipécule de vacances est le pécule de vacances dû pour une prestation livrée dans le cadre d'un flexi-job.

Ces rémunérations sont également exonérées de cotisations de sécurité sociale ordinaires. L'employeur devra cependant verser une cotisation patronale spéciale au taux de 25 %, fiscalement déductible.

Pour de plus amples informations sur le plan des cotisations sociales, vous pouvez contacter :

SPF Sécurité sociale
Centre Administratif Botanique - Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 100
1000 Bruxelles
02 528 60 11

social.security@minsoc.fed.be
<http://www.socialsecurity.belgium.be/fr>

2.3 Que comprend le flexisalaire ?

Le flexisalaire se compose :

- d'un salaire de base (net) destiné à rémunérer une prestation fournie dans le cadre du flexi-job ;
- de tous les indemnités, primes et avantages (quelle que soit leur nature) versés par l'employeur à titre de rémunération pour ces mêmes prestations et sur lesquels des cotisations sociales ordinaires seraient dues si ces prestations étaient effectuées dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire.

Exemples : prime pour travail de nuit, prime de fin d'année, salaire garanti en cas de maladie et d'absence de longue durée du travailleur flexi-job,

L'exonération fiscale est applicable si ces rémunérations sont réellement soumises à la cotisation sociale spéciale de 25 %.

2.4 Quels sont les indemnités, primes et avantages qui ne font pas partie de la notion de flexisalaire ?

Ce sont les indemnités, primes et avantages qui sont exclus de la notion de rémunération pour le calcul des cotisations sociales ordinaires.

Il s'agit entres autres :

- des primes, indemnités, avantages visés à l'art. 19, § 2, AR 28.11.1969 :

- * indemnités de déplacement ;
- * indemnité de vêtements et de matériel ;
- * avantages tarifaires ;

- * versement par l'employeur aux membres du personnel ou à leurs ayants droit d'avantages extra-légaux en matière de vieillesse ou de décès prématuré ;
- * avantage pour l'utilisation d'une voiture de société à des fins privées ;
- * les indemnités de préavis ;
- * ... ;
- des chèques-repas attribués conformément aux conditions de l'art. 19bis de l'AR 28.11.1969 ;
- ...

Il s'agit de tout avantage, prime et indemnité qui n'est pas soumis à la cotisation sociale spéciale de 25 %.

Il n'y a pas de cotisations sociales ordinaires sur les sommes précitées (mais il peut y avoir d'autres types de cotisations comme la cotisation de solidarité sur voiture de société).

Le fait que ces sommes soient exclues de la notion de flexisalaire n'implique pas nécessairement qu'elles soient soumises à l'impôt sur les revenus. Elles suivent chacune leur régime propre sur le plan fiscal.

2.5 L'avantage qui découle de la mise à disposition d'une voiture de société en vue d'une utilisation privée bénéficie-t-il de l'exonération pour les flexi-jobs ?

Non.

Tous les avantages qui sont exclus sur le plan social de la notion de rémunération ne font pas partie du flexisalaire. Il s'agit de tout avantage, prime et indemnité qui n'est pas soumis à la cotisation sociale spéciale de 25 %.

Ceci comprend également les indemnités pour lesquelles une autre cotisation spéciale est en vigueur (comme la cotisation de solidarité sur voiture de société).

C'est le cas pour l'avantage qui découle de la mise à disposition d'une voiture de société en vue d'une utilisation privée lequel est imposable à l'impôt sur les revenus selon le régime spécifique prévu pour les avantages de toute nature.

2.6 Si le travailleur flexi-job exerce également une activité à temps partiel chez le même employeur dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire, faut-il calculer un prorata dans les indemnités, primes et avantages pour déterminer la partie exonérée ?

Non, car :

- soit ces indemnités, primes, avantages sont recueillis **spécifiquement** dans le cadre du flexi-job (et il s'agit bien d'indemnités, primes et avantages sur lesquels des cotisations sociales ordinaires seraient dues si ces prestations étaient effectuées dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire) :

- * pas de cotisations sociales ordinaires ;
- * cotisation patronale spéciale au taux de 25 % ;
- * exonération d'impôts ;

- soit ces indemnités, primes, avantages sont recueillis dans le cadre du contrat de travail ordinaire :

* des cotisations sociales ordinaires sont dues si ces sommes ne sont pas exclues de la notion de rémunération pour le calcul des cotisations sociales ordinaires ou d'autres types de cotisations sont dues comme la cotisation de solidarité sur voiture de société ;

* pas de cotisation patronale spéciale au taux de 25 % ;

* pas d'exonération d'impôts à titre de flexi-salaire.

NB : si ces indemnités, primes, avantages existaient déjà auparavant (avant le début du flexi-job), ils ne sont PAS recueillis dans le cadre du contrat de travail flexijob.

2.7 Quelles conditions doivent respecter le travailleur et l'employeur pour accéder au régime des flexi-jobs ?

Conditions pour le travailleur salarié

L'occupation dans le cadre d'un flexi-job a toujours une base trimestrielle. A chaque nouveau trimestre, il faut apprécier si le travailleur peut travailler dans le système flexi-job.

Le travailleur doit avoir respecté des conditions au cours du troisième trimestre précédant celui de l'occupation (« trimestre T-3 ») ET il doit respecter des conditions au cours du trimestre de l'occupation (« trimestre T »).

Conditions à respecter par le travailleur au cours du trimestre T-3

Une occupation dans le cadre d'un flexi-job est possible lorsque le travailleur salarié concerné a déjà en T-3 chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) une occupation qui est au minimum égale à 4/5^e d'un emploi à temps plein d'une personne de référence du secteur dans lequel les prestations à 4/5^e sont exécutées.

Cette condition ne doit pas être respectée dans le cas des pensionnés.

Un aménagement de cette condition est prévu pour les enseignants temporaires contractuels.

Certaines périodes sont assimilées avec des prestations de travail pour le calcul de l'occupation à 4/5^e. Il est ainsi tenu compte de toutes les périodes payées par l'employeur et de périodes de suspension de contrat de travail qui ne sont pas payées par l'employeur.

Pour plus de précisions sur les périodes assimilées avec des prestations de travail, vous pouvez contacter :

SPF Sécurité sociale
Centre Administratif Botanique - Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 100
1000 Bruxelles
02 528 60 11

social.security@minsoc.fed.be
<http://www.socialsecurity.belgium.be/fr>

Par contre, il n'est **pas** tenu compte des prestations prestées :

- dans le cadre d'un flexi-job ;
- en tant qu'apprenti ;
- en tant qu'étudiant ;
- en tant que travailleurs visés à l'art. 5bis, AR 28.11.1969 (*), qui pendant la période (qui se termine au 31 décembre de l'année dans laquelle ils atteignent l'âge de dix-huit ans) sont mis au travail en vertu d'un contrat de travail ;
- en tant que travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture ;
- en tant que travailleur occasionnel dans l'horeca.

() Arrêté royal du 28.11.1969 pris en exécution de la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.*

Conditions à respecter par le travailleur au cours du trimestre T

Le travailleur salarié, pendant le trimestre du flexi-job (T) :

- n'est pas occupé au même moment sous un autre contrat de travail pour une occupation à 4/5^e ou plus d'un emploi à temps plein d'une personne de référence du secteur chez l'employeur où il exerce le flexi-job ;
- ne se trouve pas dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job ;
- ne se trouve pas dans un délai de préavis.

Pour plus d'informations concernant les occupations qui ne sont pas visées vous pouvez contacter :

SPF Sécurité sociale
Centre Administratif Botanique - Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 100
1000 Bruxelles
02 528 60 11

social.security@minsoc.fed.be
<http://www.socialsecurity.belgium.be/fr>

Conditions à respecter par le travailleur et l'employeur

Le travailleur et l'employeur doivent conclure obligatoirement un contrat-cadre ET un contrat de travail, sauf si le travailleur est un intérimaire. Le contrat-cadre forme un tout avec le contrat de travail.

Lorsque le travailleur flexi-job est intérimaire, le contrat-cadre ne doit pas être établi. Pour des informations sur les obligations à respecter dans ce cas, voir la question 2.14 « Dans le cas d'un travail intérimaire, quelles obligations doivent respecter l'employeur et le travailleur ? ».

Le contrat-cadre

Le contrat-cadre doit être conclu préalablement au premier contrat de travail flexi-job.

Il ressort, de cette convention, l'intention des parties de faire application du contrat de travail flexi-job.

Le contrat-cadre doit être conclu par écrit.

Le contrat-cadre peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Il s'agit d'une convention qui fournit l'encadrement du futur contrat de travail. Il ne s'agit dès lors pas d'un contrat de travail.

Le contrat-cadre ne comporte aucun engagement à conclure un ou plusieurs contrats de travail. Il établit simplement un cadre dans lequel un ou plusieurs contrats peuvent être conclus. Il n'y a aucune obligation de conclure un contrat de travail.

Il doit contenir des mentions obligatoires (pour plus d'informations à ce sujet, voir la remarque ci-dessous).

Si aucun contrat-cadre n'a été conclu ou lorsque ce contrat ne contient pas toutes les mentions obligatoires, tout contrat de travail conclu dans ce contexte ne peut pas être considéré comme un contrat de travail flexi-job.

Le contrat-cadre n'a d'effet que quand dans ce cadre un contrat de travail est conclu.

L'employeur doit conserver le contrat-cadre sur le lieu de travail où le travailleur exerce le flexi-job.

Le contrat de travail flexi-job

Le contrat de travail flexi-job est un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Ce contrat de travail peut être établi par écrit ou oralement.

L'employeur conserve le contrat de travail flexi-job sur le lieu de travail où le travailleur exerce le flexi-job.

Plusieurs contrats de travail peuvent être conclus.

Remarque

L'employeur doit également respecter d'autres prescriptions quant aux mentions obligatoires dans le contrat-cadre et aux formalités en matière sociale (ex. déclaration Dimona, enregistrement du temps de travail). Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez-vous adresser au :

SPF Sécurité sociale
Centre Administratif Botanique - Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50 boîte 100
1000 Bruxelles
02 528 60 11

social.security@minsoc.fed.be
<http://www.socialsecurity.belgium.be/fr>

Pour plus d'informations sur les flexi-jobs en matière de droit du travail, veuillez-vous adresser au :

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale :
<http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>

2.8 Les pensionnés peuvent-ils exercer un flexi-job ?

Oui, à partir du 01.01.2018.

A partir de cette date, le système des flexi-jobs est étendu aux pensionnés (*) afin de permettre à ceux-ci de pouvoir effectuer ce type d'activité et d'en retirer un revenu net additionnel plus élevé. Ce revenu est considéré comme un revenu professionnel et est pris en compte lors de l'évaluation des limites du cumul autorisé.

() Par « pensionné », est visée la personne qui bénéficie d'une pension telle que définie à l'article 68, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, a) et b), de la loi du 30.03.1994 portant des dispositions sociales, à l'exclusion de l'allocation de transition.*

Les pensionnés qui peuvent prétendre à un flexi-job sont donc les personnes qui bénéficient d'un premier pilier pension à charge :

- d'un système de pension belge ; ou
- d'un système de pension étranger ; ou
- d'un système de pension d'une organisation internationale.

Les personnes qui bénéficient d'une allocation de transition sont exclues, afin de les encourager à retrouver prioritairement une activité professionnelle classique, avant de pouvoir bénéficier d'un flexi-job.

Une des conditions auxquelles le travailleur flexi-job doit satisfaire, est qu'au cours du troisième trimestre précédant celui de l'occupation (« trimestre T-3 »), il doit déjà avoir chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) une occupation qui est au minimum égale à 4/5^e d'un emploi à temps plein.

Pour que les flexi-jobs soient possibles pour les pensionnés visés, l'exigence d'un emploi au minimum égal à un 4/5^e au trimestre T-3, n'est pas d'application lorsque le travailleur est un pensionné au cours du trimestre de référence T-2.

2.9 Les enseignants temporaires contractuels peuvent-ils exercer un flexi-job ?

L'exigence d'un emploi au minimum égal à un 4/5^e au trimestre T-3 formait un problème pour les enseignants temporaires contractuels qui, en juillet et en août, ne perçoivent pas de rémunération et ne fournissent pas de prestation.

Lorsqu'ils veulent exercer un flexi-job trois trimestres plus tard, soit au deuxième trimestre de l'année suivante, ceci n'était pas possible, parce qu'ils n'avaient pas d'emploi à 4/5^e au cours du trimestre T-3.

Ceci est maintenant corrigé en assimilant à des journées prestées les jours couverts par la rémunération différée versée par les départements de l'enseignement des Communautés pour des travailleurs temporaires ou, pour ceux qui ne peuvent pas en bénéficier, par les allocations de chômage payées par l'ONEM avec dispense de recherche d'emploi lors des vacances d'été.

2.10 Quid si le travailleur et l'employeur ont conclu un contrat-cadre mais pas de contrat de travail ?

Sans contrat de travail aucun droit ni obligation ne peut être tiré d'un contrat-cadre qui contient uniquement les mentions obligatoires.

2.11 Quid si le travailleur et l'employeur ont conclu un contrat de travail flexi-job mais pas de contrat-cadre ?

A défaut d'un contrat-cadre comprenant les mentions obligatoires, le contrat de travail conclu en exécution de celui-ci ne peut pas être considéré comme un contrat de travail flexi-job.

Toutefois, lorsque le travailleur flexi-job est intérimaire, le contrat-cadre ne doit pas être établi. Pour des informations sur les obligations à respecter dans ce cas, voir la question 2.14 « Dans le cas d'un travail intérimaire, quelles obligations doivent respecter l'employeur et le travailleur ? ».

2.12 Résilier un contrat de travail flexi-job a-t-il une conséquence sur le contrat-cadre ?

Non, la résiliation d'un contrat de travail flexi-job n'a pas de conséquences pour la continuité du contrat cadre.

2.13 Un travailleur peut-il conclure un contrat-cadre avec différents employeurs ?

Oui.

2.14 Dans le cas d'un travail intérimaire, quelles obligations doivent respecter l'employeur et le travailleur ?

Lorsque le travailleur flexi-job est intérimaire, le contrat-cadre ne doit pas être établi.

Un contrat doit déjà être conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire selon lequel l'intention de conclure un contrat de travail doit être constatée. Les parties concernées doivent vérifier que les mentions qui doivent figurer dans un contrat-cadre flexi-job sont bien ajoutées à la convention conclue entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire.

A défaut de ces mentions dans le contrat, les contrats de travail conclus dans ce cadre ne peuvent pas être considérés comme des contrats de travail flexi-job. Cela signifie que dans ce cas, les dispositions spécifiques y liées ne trouvent pas à s'appliquer.

2.15 Pour le travail à au moins quatre cinquième en T-3 et le flexi-job en T, les deux employeurs peuvent-ils être tous les deux des entreprises de travail intérimaires ?

Oui, les deux employeurs peuvent être des entreprises de travail intérimaire, pour autant que ces entreprises soient différentes et qu'un travailleur ne soit pas simultanément au travail pour ces deux entreprises.

2.16 Pour pouvoir exercer un flexi-job, le travailleur doit être occupé au minimum à quatre cinquième chez un autre employeur en T-3. Doit-il s'agir d'une occupation dans le même secteur ?

Non. Il peut s'agir de secteurs différents, du moment que le flexi-job soit presté dans un secteur où les flexi-jobs peuvent s'exercer.

2.17 Existe-t-il une limite maximale d'heures prestées dans le cadre d'un flexi-job ?

Non.

2.18 Existe-t-il une limite maximale aux revenus d'un flexi-job ?

Non.

2.19 Existe-t-il une limite au nombre de travailleurs flexi-job auxquels un même employeur peut faire appel ?

Non.

2.20 Quelles sont les conséquences si les conditions légales pour travailler sous le système du flexi-job ne sont pas remplies ?

Si les conditions légales pour travailler sous le système du flexi-job ne sont pas remplies, l'occupation doit être considérée comme une occupation classique. Dans ce cas, les règles générales, autant au niveau du droit du travail, qu'au niveau du fiscal et du parafiscal, devront être appliquées.

Le travailleur salarié devra par conséquent être payé selon les barèmes salariaux qui lui sont applicables.

Les obligations fiscales et parafiscales doivent également être remplies sur base de ces barèmes salariaux, même si on en vient à constater après que les prestations aient été effectuées que les conditions ne sont pas remplies.

2.21 Le flexisalaire et le flexipécule de vacances devront-ils être repris sur la déclaration au précompte professionnel (déclaration 274) ?

Non.

2.22 A partir de quand l'exonération d'impôt pour les flexi-jobs entre en vigueur ?

Pour les employeurs et les travailleurs salariés qui exercent substantiellement une activité dans le secteur de l'horeca, c'est-à-dire ceux qui dépendent :

- de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (commission paritaire n° 302) ;
- de la commission paritaire du travail intérimaire (commission paritaire n° 322) si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (commission paritaire n° 302).

La loi fiscale prévoit que l'exonération entre en vigueur à partir de l'année 2015 (exercice d'imposition 2016), mais en pratique l'exonération vise les rémunérations payées ou attribuées à partir du 01.12.2015 (les flexi-jobs n'existaient pas avant cette date).

Pour les autres secteurs :

Le système des flexi-jobs entre en vigueur au 01.01.2018.

3. Références

3.1 Quelle loi a introduit cette mesure ?

Pour le secteur Horeca, c'est la loi du 16.11.2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. Elle est parue au Moniteur belge du 26.11.2015.

Cette matière a été modifiée par les articles 90 à 95 de la Loi-Programme du 26.12.2015 (I) (MB 30.12.2015, Ed. 2).

L'extension aux autres secteurs et aux pensionnés, ainsi que la mention des rémunérations exonérées provenant des flexi-jobs sur la note de calcul qui est jointe à l'avertissement-extrait de rôle, ont été introduites par la Loi-programme du 25.12.2017. Elle est parue au Moniteur belge du 29.12.2017.