

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 juni 2026

WETSONTWERP

**houdende diverse bepalingen
inzake flexi-jobs**

Amendementen

Zie:

Doc 56 **1526/ (2025/2026)**:

- 001: Wetsontwerp.
- 002: Amendement.
- 003: Verslag van de eerste lezing.
- 004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 juin 2026

PROJET DE LOI

**portant dispositions diverses
concernant les flexi-jobs**

Amendements

Voir:

Doc 56 **1526/ (2025/2026)**:

- 001: Projet de loi.
- 002: Amendement.
- 003: Rapport de la première lecture.
- 004: Articles adoptés en première lecture.

03895

Nr. 2 van de heer **Van Lysebettens** en mevrouw **Schlitz**

Artikel 7/1 (nieuw)

Een artikel 7/1 invoegen, luidende:

“Art. 7/1. In hoofdstuk 2, afdeling 2, van dezelfde wet wordt een artikel 5bis ingevoegd, luidende:

“Art. 5bis. § 1. Het totale arbeidsvolume gepresteerd door flexi-jobwerknemers bij eenzelfde werkgever mag per kwartaal niet meer bedragen dan 20 procent van het totale arbeidsvolume gepresteerd door alle werknemers, met inbegrip van de flexi-jobwerknemers, bij die werkgever gedurende datzelfde kwartaal.

Het arbeidsvolume wordt berekend op basis van het aantal gepresteerde arbeidsuren, zoals geregistreerd via het elektronisch systeem bedoeld in artikel 24 van deze wet en de DIMONA-aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en op unanieme vraag van het bevoegde paritair comité of subcomité, een afwijkend maximum vaststellen voor bepaalde bedrijfstakken of functies, voor zover de aard van de activiteit – in het bijzonder het seizoensgebonden of piekmomentsgebonden karakter ervan – zulks rechtvaardigt. Dit afwijkend maximum mag beperkt worden tot 0 procent en nooit hoger zijn dan 30 procent van het totale arbeidsvolume bij de werkgever.

§ 3. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ziet toe op de naleving van dit artikel. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de sancties die van toepassing zijn bij overschrijding van het in paragraaf 1 bedoelde maximum, alsook de modaliteiten van de berekening en de controle.

§ 4. De regering voert elk jaar een evaluatie uit van de toepassing van dit artikel, op basis van de gegevens bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, en bezorgt het verslag aan de Kamer van volksvertegenwoordigers. Deze evaluatie heeft met name betrekking op de omvang van het gebruik van flexi-jobs per werkgever en

N° 2 de M. **Van Lysebettens** et Mme **Schlitz**

Article 7/1 (nouveau)

Insérer un article 7/1, rédigé comme suit:

“Art. 7/1. Dans le chapitre 2, section 2, de la même loi, il est inséré un article 5bis, rédigé comme suit:

“Art. 5bis. § 1^{er}. Le volume de travail total presté par des travailleurs flexi-job auprès d’un même employeur ne peut, par trimestre, excéder 20 pour cent du volume de travail total presté par l’ensemble des travailleurs, en ce compris les travailleurs flexi-job, auprès de cet employeur durant ce même trimestre.

Le volume de travail est calculé sur la base du nombre d’heures de travail prestées, telles qu’enregistrées via le système électronique visé à l’article 24 de la présente loi et les déclarations DIMONA auprès de l’Office national de sécurité sociale.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et à la demande unanime de la commission ou sous-commission paritaire compétente, fixer un maximum dérogatoire pour certaines branches d’activité ou fonctions, pour autant que la nature de l’activité – en particulier son caractère saisonnier ou lié à des pics – le justifie. Ce maximum dérogatoire peut être limité à 0 pour cent et ne peut jamais être supérieur à 30 pour cent du volume de travail total auprès de l’employeur.

§ 3. L’Office national de sécurité sociale veille au respect du présent article. Le Roi détermine, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, les sanctions applicables en cas de dépassement du maximum visé au paragraphe 1^{er}, ainsi que les modalités du calcul et du contrôle.

§ 4. Le gouvernement procède chaque année à une évaluation de l’application du présent article, sur la base des données visées au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, et en transmet le rapport à la Chambre des représentants. Cette évaluation porte notamment sur l’ampleur du recours aux flexi-jobs par employeur et par secteur,

per sector, op het aandeel van de werkgevers die geen enkele werknemer tewerkstellen onder een regulier arbeidscontract, op het substitutie-effect op reguliere tewerkstelling, op het gebruik van de afwijkingen toegekend in toepassing van paragraaf 2, alsook op de kost van het stelsel voor de sociale zekerheid.””

VERANTWOORDING

De indieners van dit amendement verzetten zich tegen de uitbreiding van het flexi-jobstelsel naar alle sectoren, waardoor een systeem dat als sectorale uitzondering was opgevat, tot algemene norm wordt verheven. Dit amendement wordt subsidiair ingediend: indien het wetsontwerp wordt aangenomen, beoogt het te verhinderen dat het gebruik van de flexi-job reguliere tewerkstelling vervangt. De indiening ervan houdt geen instemming in met het beginsel van deze veralgemening.

Het huidige stelsel van flexi-jobs bevat aan de kant van de werknemer reeds een beschermingsdrempel: een niet-gepensioneerde flexi-jobber moet tijdens het referentietrimester minstens 4/5e van een voltijdse betrekking hebben bij een of meerdere andere werkgevers, opdat de bijdrage aan sociale zekerheid elders verzekerd blijft. Een analoog beschermingsmechanisme aan de kant van de werkgever ontbreekt evenwel.

Dit amendement beoogt te vermijden dat werkgevers door de uitbreiding van het stelsel naar alle sectoren het reguliere tewerkstellingsvolume systematisch vervangen door flexi-jobtewerkstelling. Het stelt een maximumgrens in: per werkgever mag flexi-jobtewerkstelling niet meer bedragen dan 20 % van het totale arbeidsvolume, gemeten per kwartaal. Op die manier worden 80 % van de arbeidsprestaties voorbehouden voor werknemers met een regulier contract. De maatregel past in de logica van het standstill-effect zoals verankerd in artikel 23 van de Grondwet inzake sociale zekerheid. Aangezien de flexi-job gebaseerd is op verminderde sociale bijdragen, leidt de vervanging van reguliere tewerkstelling door dit stelsel tot een uitholling van de financiering van de sociale zekerheid en van de sociale rechten van de werknemers. Door het systeem uit te breiden naar alle sectoren, creëert de voorgestelde uitbreiding een risico op achteruitgang van het niveau van sociale bescherming, wat artikel 23 verbiedt. Door 80 % van het arbeidsvolume voor te behouden aan reguliere tewerkstelling, voorkomt de ingestelde grens precies deze achteruitgang.

sur la part des employeurs n'occupant aucun travailleur sous contrat de travail régulier, sur l'effet de substitution à l'emploi régulier, sur le recours aux dérogations octroyées en application du paragraphe 2 ainsi que sur le coût du régime pour la sécurité sociale.””

JUSTIFICATION

Les auteurs du présent amendement s'opposent à l'extension du régime des flexi-jobs à l'ensemble des secteurs, qui fait passer un dispositif conçu comme une exception sectorielle au rang de norme générale. Le présent amendement est déposé à titre subsidiaire: si le projet de loi est adopté, il vise à empêcher que le recours au flexi-job ne se substitue à l'emploi régulier. Son dépôt ne vaut pas adhésion au principe de cette généralisation.

Le régime actuel des flexi-jobs prévoit déjà, du côté du travailleur, un seuil de protection: un flexi-jobber non pensionné doit avoir au moins un emploi à 4/5^e d'un temps plein auprès d'un autre employeur ou de plusieurs autres employeurs au cours du trimestre de référence, afin que la contribution à la sécurité sociale reste assurée ailleurs. Un mécanisme de protection analogue du côté de l'employeur fait toutefois défaut.

Le présent amendement vise à éviter que les employeurs, du fait de l'extension du régime à tous les secteurs, ne remplacent systématiquement le volume d'emploi régulier par de l'emploi en flexi-job. Il instaure une limite maximale: par employeur, l'emploi en flexi-job ne peut représenter plus de 20 % du volume de travail total, mesuré par trimestre. De cette manière, 80 % des prestations de travail sont réservées aux travailleurs disposant d'un contrat régulier. La mesure s'inscrit dans la logique de l'effet de standstill consacré par l'article 23 de la Constitution en matière de sécurité sociale. Le flexi-job reposant sur des cotisations sociales réduites, le remplacement d'emploi régulier par ce régime entraîne une érosion du financement de la sécurité sociale et des droits sociaux des travailleurs. En généralisant le dispositif à tous les secteurs, l'extension proposée crée un risque de recul du niveau de protection sociale que l'article 23 interdit. En réservant 80 % du volume de travail à l'emploi régulier, la limite instaurée prévient précisément ce recul.

Dit sluit ook aan bij het advies van de Raad van State (nr. 78.901/16), dat uitdrukkelijk vraagtekens plaatst bij de evenredigheid van de uitbreiding van het stelsel tot de volledige arbeidsmarkt, en bij de bezorgdheden van de Nationale Bank over het risico dat flexi-jobs reguliere tewerkstelling verdringen in plaats van aan te vullen. Het Rekenhof heeft een dergelijke verdringing reeds vastgesteld in de horecasector.

De RSZ-cijfers die De Tijd op vrijdag 5 juni 2026 publiceert, bevestigen het risico dat het amendement wil indijken. Bijna één op de acht werkgevers die in 2025 flexi-jobbers tewerkstelden, had geen enkel personeelslid onder het reguliere stelsel. Concreet: 7,3 % werkte uitsluitend met flexi-jobbers, nog eens 4,5 % combineerde flexi-jobs met studentenarbeid. In absolute cijfers gaat het om 4368 van de 37.160 directe flexi-werkgevers. Bovendien steeg het aantal werkgevers dat uitsluitend met flexi-jobs werkt ruim twee keer sneller dan het totale aantal flexi-werkgevers – het gaat dus niet om een stabiel randverschijnsel, maar om een versnellende trend.

Dit zijn precies de gevallen waarvoor het amendement is bedoeld: bedrijven die flexi-jobs niet inzetten als aanvulling op reguliere tewerkstelling, maar als volwaardige vervanging ervan, puur om de fiscale en parafiscale voordelen te benutten. De meeste werkgevers zetten flexi-jobs in als oplossing voor een onvoorziene productiviteitspiek, maar de groeiende groep zonder vast personeel doet dat overduidelijk niet. Het plafond behoudt dit occasionele gebruik — waarop, indien van toepassing, de sectorale afwijking voorzien in § 2 een antwoord biedt — en staat enkel de duurzame vervanging van reguliere tewerkstelling in de weg.

De macro-economische context versterkt de urgentie. Het totale flexi-loon bedroeg in 2025 ruim 950 miljoen euro, bijna een kwart meer dan het jaar voordien. Op die volledige massa wordt geen personenbelasting geheven en worden geen reguliere sociale bijdragen betaald. Het Rekenhof en de Nationale Bank hebben al eerder gewezen op de budgettaire kost van dit stelsel, al ontbreekt een definitieve cijfermatige raming — wat op zichzelf een argument is voor de evaluatiebepaling die het amendement aanvult. Elk uur reguliere tewerkstelling dat omgezet wordt in een flexi-job vermindert in gelijke mate de financieringsgrondslag van de sociale zekerheid. Het stelsel creëert bovendien, voor vergelijkbaar werk, een verschil in behandeling tussen werknemers naargelang hun statuut, en bevoordeelt parafiscaal de werkgevers die massaal gebruik maken van flexi-jobs ten nadele van diegenen die reguliere tewerkstelling handhaven.

Cela rejoint également l'avis du Conseil d'État (n° 78.901/16), qui met expressément en question la proportionnalité de l'extension du régime à l'ensemble du marché du travail, ainsi que les préoccupations de la Banque nationale quant au risque que les flexi-jobs évincent l'emploi régulier au lieu de le compléter. La Cour des comptes a, pour sa part, déjà constaté un tel effet de substitution dans le secteur de l'horeca.

Les chiffres de l'ONSS publiés par De Tijd le vendredi 5 juin 2026 confirment le risque que l'amendement entend endiguer. Près d'un employeur sur huit ayant occupé des flexi-jobbers en 2025 n'avait aucun membre du personnel sous le régime régulier. Concrètement: 7,3 % travaillaient exclusivement avec des flexi-jobbers, et 4,5 % supplémentaires combinaient les flexi-jobs avec du travail étudiant. En chiffres absolus, il s'agit de 4368 des 37.160 employeurs flexi directs. En outre, le nombre d'employeurs travaillant exclusivement avec des flexi-jobs a augmenté plus de deux fois plus vite que le nombre total d'employeurs flexi — il ne s'agit donc pas d'un phénomène marginal stable, mais d'une tendance qui s'accélère.

Ce sont précisément les cas pour lesquels l'amendement est conçu: des entreprises qui ne recourent pas aux flexi-jobs en complément de l'emploi régulier, mais comme un substitut à part entière de celui-ci, uniquement pour profiter des avantages fiscaux et parafiscaux. La plupart des employeurs recourent aux flexi-jobs comme solution à un pic de productivité imprévu, mais le groupe croissant sans personnel fixe ne le fait manifestement pas. Le plafond préserve ce recours ponctuel — auquel répond, le cas échéant, la dérogation sectorielle prévue au § 2 — et ne fait obstacle qu'à la substitution durable de l'emploi régulier.

Le contexte macroéconomique renforce l'urgence. Le salaire flexi total s'est élevé en 2025 à plus de 950 millions d'euros, soit près d'un quart de plus que l'année précédente. Sur la totalité de cette masse, aucun impôt des personnes physiques n'est prélevé et aucune cotisation sociale ordinaire n'est payée. La Cour des comptes et la Banque nationale ont déjà précédemment souligné le coût budgétaire de ce régime, bien qu'une estimation chiffrée définitive fasse défaut — ce qui constitue en soi un argument en faveur de la disposition d'évaluation que l'amendement ajoute. Chaque heure d'emploi régulier convertie en flexi-job réduit d'autant l'assiette de financement de la sécurité sociale. Le régime crée en outre, pour un travail comparable, une différence de traitement entre travailleurs selon leur statut, et avantage parafiscalement les employeurs recourant massivement au flexi-job au détriment de ceux qui maintiennent de l'emploi régulier.

De bijzondere voorwaarden die van toepassing zijn op gepensioneerden (vrijstelling van de 4/5e-voorwaarde en de afwezigheid van een inkomensplafond) roepen overigens afzonderlijke moeilijkheden op, die dit amendement — dat betrekking heeft op het arbeidsvolume per werkgever — niet behandelt en die een apart onderzoek vereisen.

Hieronder een bijkomende toelichting per paragraaf:

§ 1 – De basisregel (80/20-verhouding). De verhouding is bewust gespiegeld aan de bestaande werknemersvoorwaarde. Zoals een flexi-jobber reeds 80 % elders moet presteren, moet bij een werkgever minstens 80 % van het volume reguliere tewerkstelling zijn. Het kwartaal is gekozen als referentieperiode omdat dat ook de basis is voor de DIMONA-aangifte en de RSZ-berekeningen.

§ 2 – Sectorale afwijking. Bepaalde sectoren kennen extreem seizoensgebonden pieken – denk aan de horecasector in de zomermaanden of de evenementensector. Een sectorale afwijkingsmogelijkheid via paritair comité biedt deze mogelijkheid tot grotere tijdelijke flexibiliteit. Deze afwijking is echter strikt te interpreteren en geldt enkel voor activiteiten waarvan het seizoensgebonden of piekarakter is aangegeven. Het maximum van 30 % vormt een absolute externe grens, en geen referentiedrempel: de standaardverwachting blijft een maximum gelijk aan of lager dan 20 %, waarbij de mogelijkheid om dit op 0 % vast te stellen bevestigt dat de afwijking in de eerste plaats tot doel heeft het plafond aan te scherpen, niet te versoepelen. Elke afwijking moet bovendien voldoen aan de evenredigheidsvereiste zoals benadrukt door de Raad van State.

§ 3 – Toezicht en sancties. Zonder handhabingsbepaling blijft de norm een dode letter. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ziet toe op de naleving van het artikel, en de Koning krijgt de bevoegdheid om de sanctieregeling uit te werken, bij voorkeur via administratieve geldboetes vergelijkbaar met de sancties in de sociale inspectiewetgeving. Deze machtiging heeft betrekking op de modaliteiten, en niet op het beginsel van de sanctie, dat door de wet wordt vastgesteld; het sanctiestelsel wordt uitgeoefend met inachtneming van het wettigheidsbeginsel inzake strafbaarstellingen en straffen.

§ 4 – Evaluatie. Gezien het ontbreken van een definitieve budgettaire raming en het evolutieve karakter van het gebruik van het systeem, en aangezien de begrotingen en hun aanpassingen jaarlijks zijn, is de in § 4 voorziene evaluatie jaarlijks. De regering voert deze uit en bezorgt het verslag aan de Kamer van volksvertegenwoordigers; dit verslag heeft met

Les conditions particulières applicables aux pensionnés (dispense de la condition des 4/5^e et absence de plafond de revenu) soulèvent par ailleurs des difficultés distinctes, que le présent amendement – qui porte sur le volume de travail par employeur – ne traite pas et qui appellent un examen séparé.

Ci-dessous, une justification supplémentaire par paragraphe:

§ 1^{er} – La règle de base (rapport 80/20). Le rapport est délibérément calqué sur la condition existante applicable au travailleur. De même qu'un flexi-jobber doit déjà prêter 80 % ailleurs, au moins 80 % du volume chez un employeur doit être de l'emploi régulier. Le trimestre a été choisi comme période de référence parce qu'il constitue aussi la base de la déclaration DIMONA et des calculs de l'ONSS.

§ 2 – Dérogation sectorielle. Certains secteurs connaissent des pics extrêmement saisonniers – pensons au secteur horeca durant les mois d'été ou au secteur événementiel. Une possibilité de dérogation sectorielle via la commission paritaire leur offre cette possibilité d'une plus grande flexibilité temporaire. Cette dérogation est toutefois d'interprétation stricte et ne vaut que pour des activités dont le caractère saisonnier ou de pointe est établi. Le maximum de 30 % constitue une limite externe absolue, et non un seuil de référence: l'attente par défaut demeure un maximum égal ou inférieur à 20 %, la faculté de le fixer à 0 % confirmant que la dérogation a pour première finalité de resserrer le plafond, non de l'assouplir. Toute dérogation doit en outre respecter l'exigence de proportionnalité rappelée par le Conseil d'État.

§ 3 – Contrôle et sanctions. Sans disposition de mise en œuvre, la norme reste lettre morte. L'Office national de sécurité sociale veille au respect de l'article, et le Roi reçoit la compétence d'élaborer le régime de sanctions, de préférence par des amendes administratives comparables aux sanctions prévues par la législation relative à l'inspection sociale. Cette habilitation porte sur les modalités, et non sur le principe de la sanction, lequel est posé par la loi; le régime de sanctions s'exercera dans le respect du principe de légalité des incriminations et des peines.

§ 4 – Évaluation. Compte tenu de l'absence d'estimation budgétaire définitive et du caractère évolutif du recours au dispositif, et dès lors que les budgets et leurs ajustements sont annuels, l'évaluation prévue au § 4 est annuelle. Le gouvernement y procède et en transmet le rapport à la Chambre des représentants; ce rapport porte notamment sur l'ampleur

name betrekking op de omvang van het gebruik van flexi-jobs, het substitutie-effect op reguliere tewerkstelling en de kost voor de sociale zekerheid.

Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen)
Sarah Schlitz (Ecolo-Groen)

du recours aux flexi-jobs, l'effet de substitution sur l'emploi régulier et le coût pour la sécurité sociale.

Nr. 3 van de heer **Van Quickenborne**

Art. 7

In de bepaling onder a), in de voorgestelde paragraaf 1, tweede lid, de woorden “21 euro” vervangen door de woorden “30 euro”.

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp voorziet voor flexi-jobwerknemers in de horeca in een maximaal flexiloon van 21 euro per uur.

Dat bedrag is te laag om in betere restaurants bijvoorbeeld een hulpkok of kok via een flexi-job te kunnen inschakelen. De realiteit op de arbeidsmarkt ligt daar hoger.

Om te vermijden dat boven op het toegelaten flexiloon van 21 euro per uur nog bijkomende bedragen in het zwart worden betaald, wordt voorgesteld om het maximale flexiloon aan te passen aan die realiteit en op te trekken tot 30 euro per uur.

Vincent Van Quickenborne (Anders.)

N° 3 de M. **Van Quickenborne**

Art. 7

Dans le a), dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, proposé, remplacer les mots “21 euros” par les mots “30 euros”.

JUSTIFICATION

Le projet de loi prévoit, pour les travailleurs exerçant un flexi-job dans l'horeca, un flexisalaire maximal de 21 euros par heure.

Ce montant est trop faible pour permettre, par exemple, aux restaurants de qualité de faire appel à un aide-cuisinier ou à un cuisinier dans le cadre d'un flexi-job. La réalité du marché du travail se situe à un niveau plus élevé.

Afin d'éviter que des montants complémentaires soient payés au noir en plus du flexisalaire autorisé de 21 euros par heure, il est proposé d'adapter le flexisalaire maximal à cette réalité et de le porter à 30 euros par heure.

Nr. 4 van de heer **Van Quickenborne**Art. 6/1 (*nieuw*)**Een artikel 6/1 invoegen, luidende:**

“Art. 6/1. In artikel 4 van dezelfde wet wordt een paragraaf 1/1 ingevoegd, luidende:

“§ 1/1. Personen die een primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering of een invaliditeitsuitkering ontvangen als bedoeld in titel IV, hoofdstuk III, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, kunnen enkel een tewerkstelling in het kader van een flexi-job uitoefenen wanneer zij deze flexi-job reeds gedurende ten minste drie maanden voorafgaand aan het begin van de periode van arbeidsongeschiktheid uitoefenden.

Gedurende de periode van drie maanden voorafgaand aan de periode van arbeidsongeschiktheid moeten zij minstens drie prestaties in het kader van een flexi-job hebben geleverd.

Per periode van drie maanden waarin zij een primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering of een invaliditeitsuitkering ontvangen, mag het aantal uren gepresteerd in een flexi-job niet hoger zijn dan het aantal uren gepresteerd in een flexi-job tijdens de periode van drie maanden voorafgaand aan de periode van arbeidsongeschiktheid.”

VERANTWOORDING

Het wetsontwerp breidt het toepassingsgebied van de flexi-jobs aanzienlijk uit naar de private en de publieke sector. Die uitbreiding maakt het des te belangrijker om duidelijke grenzen te stellen aan de combinatie van een flexi-job met een primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering of een invaliditeitsuitkering.

Vandaag gelden er voor de combinatie van flexi-jobs met bepaalde verlofstelsels of werkloosheidsuitkeringen specifieke cumulregels. Voor de combinatie met een ziekte-uitkering bestaat daarentegen geen specifieke wettelijke beperking, behalve de algemene regels over toestemming van

N° 4 de M. **Van Quickenborne**Art. 6/1 (*nouveau*)**Insérer un article 6/1 rédigé comme suit:**

“Art. 6/1. Dans l'article 4 de la même loi, il est inséré un § 1^{er}/1 rédigé comme suit:

“§ 1^{er}/1. Les personnes qui bénéficient d'une indemnité d'incapacité primaire ou d'une indemnité d'invalidité visée au titre IV, chapitre III, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 ne peuvent exercer une occupation dans le cadre d'un flexi-job que si elles exerçaient déjà ce flexi-job depuis au moins trois mois avant le début de leur période d'incapacité de travail.

Durant cette période de trois mois précédant leur période d'incapacité de travail, elles doivent avoir effectué au moins trois prestations dans le cadre de ce flexi-job.

Par période de trois mois où elles bénéficient d'une indemnité d'incapacité primaire ou d'une indemnité d'invalidité, le nombre d'heures qu'elles prestent dans le cadre d'un flexi-job ne peut pas excéder le nombre d'heures qu'elles ont prestées dans le cadre d'un flexi-job durant la période de trois mois précédant la période de leur incapacité de travail.”

JUSTIFICATION

Le projet de loi à l'examen vise à étendre considérablement le champ d'application des flexi-jobs aux secteurs privé et public. Cette extension rend d'autant plus importante la définition de limites claires concernant le cumul d'un flexi-job avec une indemnité d'incapacité primaire ou une indemnité d'invalidité.

Aujourd'hui, des règles spécifiques s'appliquent en cas de cumul d'un flexi-job avec certains régimes de congé ou des allocations de chômage. En revanche, il n'existe aucune restriction légale spécifique concernant le cumul d'un flexi-job avec une indemnité de maladie, à l'exception des règles

de adviserend arts en de bestaande regels bij gedeeltelijke werkhervatting.

Het is niet de bedoeling dat de flexi-jobregeling een alternatieve of financieel aantrekkelijkere route wordt voor re-integratie tijdens arbeidsongeschiktheid. Gedeeltelijke werkhervatting blijft een belangrijk instrument, maar moet in de eerste plaats gericht zijn op duurzame re-integratie in de oorspronkelijke functie, in een aangepaste functie of desgevallend bij een andere werkgever.

Daarom bepaalt dit amendement dat wie een primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering of een invaliditeitsuitkering ontvangt enkel nog een flexi-job kan uitoefenen als die flexi-job al minstens drie maanden vóór de arbeidsongeschiktheid werd uitgeoefend en indien in die periode minstens drie prestaties werden geleverd. Daarnaast wordt het aantal uren bevroren op het niveau van de drie maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

Op die manier worden lopende situaties niet brusiek verboden, maar wordt vermeden dat tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid nieuwe flexi-jobs worden opgestart of bestaande flexi-jobs worden uitgebreid. Dat beperkt het risico op oneigenlijk gebruik en bewaakt de doelstelling van duurzame re-integratie.

Vincent Van Quickenborne (Anders.)

générales relatives à l'autorisation du médecin-conseil et des règles applicables en cas de reprise partielle du travail.

L'objectif n'est pas que le régime des flexi-jobs devienne une voie alternative ou financièrement plus attractive de réintégration en cas d'incapacité de travail. La reprise partielle du travail demeure un outil important, mais doit avant tout viser une réintégration durable dans la fonction d'origine, dans une fonction adaptée ou, au besoin, chez un autre employeur.

C'est pourquoi le présent amendement prévoit que tout bénéficiaire d'une indemnité d'incapacité primaire ou d'une indemnité d'invalidité ne pourra plus exercer de flexi-job que s'il exerçait déjà ce flexi-job au moins trois mois avant son incapacité de travail et que s'il a fourni au moins trois prestations durant cette période. En outre, le nombre d'heures susceptibles d'être prestées durant cette incapacité de travail sera plafonné au nombre d'heures prestées durant les trois mois précédant ladite incapacité.

De cette manière, on n'interrompra pas brusquement des situations en cours, mais on évitera aussi que des personnes en incapacité de travail prennent un nouveau flexi-job ou prestent davantage d'heures dans le cadre d'un flexi-job existant. Cela limitera le risque d'abus et préservera l'objectif d'une réintégration durable.