



Cour constitutionnelle

**Arrêt n° 66/2025
du 24 avril 2025
Numéro du rôle : 8247**

En cause : le recours en annulation de l'article 183, 3°, de la loi-programme du 22 décembre 2023, introduit par Sabien Adriansens.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents Luc Lavrysen et Pierre Nihoul, et des juges Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters et Magali Plovie, assistée du greffier Frank Meersschaut, présidée par le président Luc Lavrysen,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

I. Objet du recours et procédure

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 25 juin 2024 et parvenue au greffe le 26 juin 2024, Sabien Adriansens a introduit un recours en annulation de l'article 183, 3°, de la loi-programme du 22 décembre 2023 (publiée au *Moniteur belge* du 29 décembre 2023).

Le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me Liesbet Vandenplas, avocate au barreau de Bruxelles, a introduit un mémoire, la partie requérante a introduit un mémoire en réponse et le Conseil des ministres a également introduit un mémoire en réplique.

Par ordonnance du 26 février 2025, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs Yasmine Kherbache et Michel Pâques, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos à l'expiration de ce délai et l'affaire serait mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *En droit*

– A –

A.1.1. La partie requérante fait valoir que l'article 183, 3°, attaqué, de la loi-programme du 22 décembre 2023 est contraire au principe de la sécurité juridique et au principe d'égalité, tels qu'ils sont contenus dans la Constitution.

Selon la partie requérante, la disposition attaquée a un effet rétroactif, puisque cette disposition l'empêche, de manière inattendue et rétroactive, d'exercer un flexi-job pendant deux trimestres, et cette rétroactivité n'est pas justifiée. En octobre 2023, soit avant l'entrée en vigueur de la disposition attaquée, prévue le 1er janvier 2024, la partie requérante était passée à une semaine de travail à 4/5e et elle comptait sur la possibilité d'exercer un flexi-job pendant tous les trimestres de 2024. Dans le cadre de la disposition attaquée, il est toutefois tenu compte de faits qui étaient définitivement accomplis avant son entrée en vigueur, de sorte que la partie requérante ne peut exercer un flexi-job pendant les troisième et quatrième trimestres de l'année 2024. Le législateur a ainsi porté atteinte aux principes de la confiance légitime et de la sécurité juridique.

La partie requérante estime par ailleurs que la disposition attaquée viole le principe de la sécurité juridique, en ce qu'elle a été instaurée sans qu'ait été prévue une période transitoire. Ceci empêche les travailleurs d'adapter leur calendrier de travail et leur situation financière à cette disposition. Dans son mémoire, la partie requérante ajoute qu'il est porté atteinte à l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution, en ce que la disposition attaquée empêche de garantir un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible.

Enfin, la disposition attaquée est contraire au principe d'égalité garanti par la Constitution, en ce qu'elle instaure une distinction injustifiée entre les travailleurs qui ont réduit leur temps de travail et ceux qui ne l'ont pas fait. L'objectif du législateur, à savoir lutter contre les abus et la concurrence déloyale, ne s'applique pas à la situation de la partie requérante. En effet, celle-ci exerce un flexi-job dans un supermarché de la côte pendant les périodes de pointe, ce qui ne constitue pas une concurrence déloyale, mais un renfort pour l'employeur et pour ses travailleurs permanents. De plus, la prétendue crainte du législateur quant aux pertes que les flexi-jobs pourraient entraîner pour la sécurité sociale est en contradiction avec le fait que le législateur étend régulièrement les secteurs dans lesquels les flexi-jobs peuvent être exercés. La mesure est justifiée si elle n'est pas rétroactive, mais elle ne l'est pas en cas de rétroactivité.

A.1.2. Selon la partie requérante, l'annulation doit être limitée à l'application de la disposition attaquée aux trimestres T-3 et T-4 de 2023. Les travailleurs qui sont passés d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e après l'entrée en vigueur de la disposition attaquée savaient que cette disposition serait applicable et pouvaient s'y préparer.

A.2.1. Le Conseil des ministres estime que l'objet du recours est limité à la rétroactivité de l'article 183, 3°, de la loi-programme du 22 décembre 2023. Si le recours en annulation était jugé fondé, il ne pourrait donc aboutir à l'annulation de la disposition attaquée que dans la mesure où celle-ci est appliquée aux trimestres T-3 et T-4 de 2023.

A.2.2. Le Conseil des ministres soutient que les premier et troisième moyens sont irrecevables, à défaut d'exposé des moyens. La partie requérante omet en effet de mentionner quelles règles de droit seraient violées et de quelle manière elles le seraient.

Selon le Conseil des ministres, le recours est irrecevable pour cause d'incompétence de la Cour, en ce que la partie requérante invoque, aux premier et deuxième moyens, la violation directe des principes de la non-rétroactivité et de la sécurité juridique.

A.2.3. Quant au fond, le Conseil des ministres estime que les moyens ne sont pas fondés.

A.2.4. Quant au premier moyen, le Conseil des ministres allègue que la disposition attaquée n'a pas un effet rétroactif, puisqu'elle ne s'applique pas à des faits qui étaient définitivement accomplis au moment où elle est entrée en vigueur. Ce n'est en effet qu'au 1er janvier 2024, c'est-à-dire à la date d'entrée en vigueur de la disposition attaquée, qu'il est établi si une personne peut exercer un flexi-job, selon qu'elle satisfait ou non aux conditions. La circonstance que, pour déterminer si une personne peut exercer un flexi-job, la disposition attaquée tient compte de l'occupation au cours des trimestres T-3 et T-4, alors que ces trimestres datent de 2023, soit avant l'entrée en vigueur de la disposition attaquée, n'y change rien. Le législateur peut en effet tenir compte d'événements qui ont commencé avant l'entrée en vigueur d'une disposition, sans qu'il soit conféré un effet rétroactif à cette dernière.

A.2.5. Quant au deuxième moyen, le Conseil des ministres soutient que nul ne peut prétendre à l'immutabilité d'une politique. En ce que la partie requérante soutient que l'absence d'une période transitoire l'empêche d'adapter son calendrier de travail et sa situation financière à la nouvelle disposition, le Conseil des ministres observe que le régime des flexi-jobs vise à répondre à des besoins exceptionnels en personnel lors de périodes de pointe. Partant, une occupation dans le cadre d'un flexi-job ne peut, par définition, être planifiée longtemps à l'avance. Par ailleurs, les conséquences financières, soulevées par la partie requérante, de l'entrée en vigueur de la disposition attaquée sont en réalité très limitées. Du fait de cette disposition, elle ne peut bénéficier du régime fiscal favorable des flexi-jobs pendant deux trimestres. Pour autant que cela lui cause des difficultés financières, rien ne l'empêche de reprendre son emploi à temps plein.

De manière plus générale, le Conseil des ministres n'aperçoit pas en quoi la partie requérante pourrait faire valoir des attentes légitimes à l'égard d'un régime fiscal favorable qui est expressément considéré comme un régime d'exception. Le législateur peut décider de limiter ce régime avec effet immédiat.

Dans la mesure où la partie requérante évoque pour la première fois dans son mémoire en réponse la violation de l'article 23 de la Constitution, le moyen est irrecevable, selon le Conseil des ministres.

A.2.6. Quant au troisième moyen, le Conseil des ministres soutient, à titre principal, qu'il ne s'agit pas d'une différence de traitement juridique entre des travailleurs selon qu'ils ont ou non réduit leur temps de travail. La même interdiction d'exercer un flexi-job aux trimestres T et T+1 s'applique en effet à tous les travailleurs lorsque, lors de la transition du trimestre T-4 au trimestre T-3, ils sont passés d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e. Il relève du choix personnel du travailleur de réduire ou non son temps de travail, et ce choix a certaines conséquences.

À titre subsidiaire, le Conseil des ministres soutient que la différence de traitement repose sur un critère de distinction objectif, à savoir le passage ou non d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e entre les trimestres T-4 et T-3. La distinction poursuit un objectif légitime, à savoir empêcher les abus ou les usages inappropriés et lutter contre la concurrence déloyale par rapport aux travailleurs qui disposent d'un contrat de travail ordinaire, et elle est pertinente au regard de cet objectif. Il ressort en effet d'un audit réalisé par la Cour des comptes que les passages d'un emploi à un flexi-job sont de plus en plus fréquents. Enfin, la disposition attaquée est proportionnée. Étant donné que les flexi-jobs ne peuvent donner lieu qu'à un revenu complémentaire, les travailleurs disposent, par définition, d'un emploi principal qui constitue leur source principale de revenus. En outre, il ne s'agit d'une limitation de l'exercice d'un flexi-job que pour deux trimestres. Les travailleurs peuvent combler cette période de six mois en misant sur d'autres types d'emploi. Enfin, le régime des flexi-jobs est et demeure particulièrement avantageux pour le travailleur et pour l'employeur.

– B –

Quant à la disposition attaquée et à son contexte

B.1. Le recours en annulation porte sur une modification du régime des « flexi-jobs », à savoir l'introduction de l'interdiction d'exercer un flexi-job pendant deux trimestres pour les personnes qui sont passées d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e entre les quatrième et troisième trimestres précédant le début du flexi-job (article 183, 3°, de la loi-programme du 22 décembre 2023).

B.2. Les flexi-jobs sont une forme d'emploi qui fait l'objet d'un régime spécifique en matière de droit du travail, lequel est associé à un traitement particulier sur le plan de la sécurité sociale et de la fiscalité. Le régime des flexi-jobs est principalement contenu dans la loi du 16 novembre 2015 « portant des dispositions diverses en matière sociale » (ci-après : la loi du 16 novembre 2015). La loi-programme du 22 décembre 2023 a apporté plusieurs modifications à ce régime, notamment parce qu'il était « nécessaire de mettre en place un [...] cadre juridique meilleur et plus étendu pour empêcher les abus et les usages inappropriés du système des flexi-jobs » (*Doc. parl.*, Chambre, 2023-2024, DOC 55-3697/001, p. 133).

B.3.1. L'article 4, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 16 novembre 2015 dispose :

« Une occupation dans le cadre d'un flexi-job est possible lorsque le travailleur salarié concerné a déjà chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) une occupation qui est au minimum égale à 4/5e d'un emploi à temps plein d'une personne de référence du secteur dans lequel les prestations à 4/5e sont exécutées, durant le trimestre de référence T-3, et pour autant que le travailleur salarié, pendant la même période dans le trimestre T :

a) n'est pas employé auparavant ou en plus dans le cadre d'un autre contrat de travail ou une affectation statutaire avec l'employeur pour lequel il exerce le flexi-job;

b) 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;

c) ne se trouve pas dans un délai de préavis;

d) n'est pas occupé sous un contrat de travail par l'utilisateur auprès duquel il est mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire pour exercer un flexi-job;

e) n'est pas employé par une entreprise affiliée, au sens de l'article [1:20] du Code des sociétés et des associations, à l'entreprise avec laquelle il a un contrat de travail pour un emploi d'au moins 4/5e d'un temps plein d'une personne de référence du secteur.

Les personnes qui ont occupé les 4/5es d'un emploi à temps plein en T-3 d'une personne de référence du secteur dans lequel sont effectués les 4/5es de l'emploi et ont travaillé à temps plein en T-4 ne peuvent pas exercer un flexi-job en T et T+1 ».

Les points a) et e) de cette disposition ont été insérés par l'article 183, 1° et 2°, de la loi-programme du 22 décembre 2023. Le deuxième alinéa de cette disposition a été inséré par l'article 183, 3°, attaqué, de la même loi-programme.

B.3.2. L'exposé des motifs de la loi-programme du 22 décembre 2023 mentionne, en ce qui concerne l'article 183 de cette loi :

« Cet article ajoute un certain nombre de conditions que le travailleur doit remplir pour pouvoir travailler avec un contrat de flexi-job.

Afin d'éviter les abus, les personnes ne pourront désormais plus être employées par le même employeur sous un contrat de travail différent pendant le trimestre au cours duquel elles exercent un flexi-job. Une exception est toutefois prévue pour un salarié qui travaille avec un contrat de flexi-job au début d'un trimestre et qui se voit ensuite proposer un contrat à durée indéterminée auprès du même employeur.

Désormais, il ne sera plus possible d'exercer un flexi-job dans une entreprise liée, au sens du Code des sociétés et des associations, à l'entreprise avec laquelle on a un contrat de travail pour un emploi d'au moins 4/5e d'un emploi à temps plein.

Pour les personnes passant d'un emploi à temps plein en T-4 à un emploi en 4/5e en T-3, une période d'attente s'appliquera désormais aux trimestres T et T+1. Elles ne pourront reprendre un flexi-job qu'à partir de T+2, pour autant qu'elles remplissent les conditions » (*Doc. parl.*, Chambre, 2023-2024, DOC 55-3697/001, p. 144).

Dans cet exposé des motifs, il est ajouté qu'une « mesure est prise pour empêcher les personnes actives de passer à des flexi-jobs en passant d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e » (*ibid.*, pp. 5).

B.4. En vertu de l'article 194 de la loi-programme du 22 décembre 2023, le chapitre dont fait partie l'article 183, 3°, attaqué, de cette loi est entré en vigueur le 1er janvier 2024.

Quant à l'étendue du recours en annulation

B.5.1. La Cour doit déterminer l'étendue du recours en annulation sur la base du contenu de la requête.

La Cour peut uniquement annuler des dispositions législatives explicitement attaquées contre lesquelles des moyens sont invoqués et, le cas échéant, des dispositions qui ne sont pas attaquées mais qui sont indissociablement liées aux dispositions qui doivent être annulées.

B.5.2. La partie requérante demande l'annulation de l'article 183, 3°, de la loi-programme du 22 décembre 2023, mais uniquement en ce que cette disposition est entrée en vigueur le 1er janvier 2024 et en ce qu'elle s'applique aux personnes qui sont passées d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e en 2023.

La Cour limite son examen en ce sens.

B.5.3. L'entrée en vigueur de l'article 183, 3°, attaqué, de la loi-programme du 22 décembre 2023 est réglée à l'article 194 de cette loi, qui – eu égard à la portée de la requête – doit être considéré en l'espèce comme indissociablement lié à la disposition attaquée.

Quant à la recevabilité des moyens

B.6.1. Le Conseil des ministres allègue que les moyens sont irrecevables, d'une part, à défaut d'un exposé clair et, d'autre part, parce que la Cour n'est pas compétente pour effectuer un contrôle directement au regard de principes généraux du droit.

B.6.2. Pour satisfaire aux exigences de l'article 6 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, les moyens de la requête doivent faire connaître, parmi les règles dont

la Cour garantit le respect, celles qui seraient violées ainsi que les dispositions qui violeraient ces règles et exposer en quoi ces règles auraient été transgressées par ces dispositions.

B.6.3. La partie requérante expose clairement dans sa requête que la disposition attaquée porte atteinte au principe de la sécurité juridique et au principe d'égalité et de non-discrimination garanti par la Constitution, en ce que cette disposition est entrée en vigueur le 1er janvier 2024 et en ce qu'elle s'applique aux personnes qui sont passées d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e en 2023.

Aussi le principe de la sécurité juridique au regard duquel la Cour ne peut effectuer un contrôle direct est-il invoqué en combinaison avec les articles 10 et 11 de la Constitution, au regard desquels la Cour peut effectuer un contrôle direct, de sorte que ce principe et ces dispositions doivent être lus conjointement.

Du reste, il ressort des mémoires introduits par le Conseil des ministres qu'il a pu répondre adéquatement aux divers griefs formulés par la partie requérante.

B.6.4. Les exceptions sont rejetées.

B.7.1. Par ailleurs, le Conseil des ministres allègue que le grief pris de la violation de l'article 23 de la Constitution est irrecevable, en ce que la partie requérante le formule pour la première fois dans son mémoire en réponse.

B.7.2. Il n'appartient pas à la partie requérante de modifier, dans son mémoire en réponse, les moyens du recours tels qu'elle les a elle-même formulés dans la requête. Un grief qui est formulé dans un mémoire en réponse mais qui diffère de celui qui a été formulé dans la requête constitue dès lors un moyen nouveau et est irrecevable.

Dans la mesure où elle invoque la violation de l'article 23 de la Constitution pour la première fois dans son mémoire en réponse, la partie requérante prend un moyen nouveau, qui est dès lors irrecevable.

Quant au fond

B.8.1. La partie requérante soutient que la disposition attaquée porte atteinte au principe de la sécurité juridique et au principe d'égalité et de non-discrimination garanti par la Constitution, en ce que cette disposition est entrée en vigueur le 1er janvier 2024 et en ce qu'elle est applicable aux personnes qui sont passées d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e en 2023.

Dans un premier grief, elle critique la rétroactivité de la disposition attaquée. Dans un deuxième grief, elle critique l'absence d'une période transitoire pour les personnes qui sont passées d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e en 2023. Dans un troisième grief, elle vise la distinction qu'instaurerait la disposition attaquée entre les travailleurs qui ont réduit leur temps de travail et ceux qui ne l'ont pas fait.

B.8.2. La partie requérante souscrit à l'objectif poursuivi par l'article 183, 3°, attaqué, de la loi-programme du 22 décembre 2023. Ses griefs se limitent à l'effet dans le temps de la disposition attaquée.

B.8.3. Les trois griefs étant indissociablement liés, ils sont examinés conjointement.

B.9.1. Les opinions des parties diffèrent quant à la qualification de l'effet dans le temps de la disposition attaquée. Selon la partie requérante, la disposition attaquée s'applique rétroactivement à des faits qui étaient définitivement accomplis avant l'entrée en vigueur de la disposition attaquée. Selon le Conseil des ministres, en revanche, la disposition attaquée a un effet immédiat.

B.9.2. L'effet immédiat d'une norme implique que la norme est applicable non seulement aux situations qui naissent à partir de son entrée en vigueur mais aussi aux effets futurs des situations nées sous le régime de la réglementation antérieure qui se produisent ou se prolongent sous l'empire de la réglementation nouvelle, pour autant que cette application ne porte pas atteinte à des droits déjà irrévocablement fixés.

Une règle doit être qualifiée de rétroactive si elle s'applique à des faits, actes et situations qui étaient définitivement accomplis au moment où elle est entrée en vigueur.

B.10. La disposition attaquée a été publiée au *Moniteur belge* le 29 décembre 2023 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2024, soit trois jours après cette publication. Il n'est pas prévu de mesures transitoires.

La disposition attaquée modifie les conditions qu'un travailleur doit remplir au trimestre d'occupation, à savoir le trimestre T. En vertu de cette disposition, un travailleur ne peut pas exercer un flexi-job au trimestre T ni au trimestre suivant T+1 si, entre le trimestre T-4 et le trimestre T-3, c'est-à-dire entre les quatrième et troisième trimestres précédant le trimestre d'occupation, il est passé d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e.

La condition pour exercer un flexi-job contenue dans la disposition attaquée s'applique aux flexi-jobs qui sont exercés à partir du 1er janvier 2024, soit après l'entrée en vigueur de la disposition attaquée. Par conséquent, celle-ci n'a pas un effet rétroactif. La circonstance que la disposition attaquée attache des conséquences à des faits qui ont eu lieu avant son entrée en vigueur, c'est-à-dire en ce que le trimestre T, soit le trimestre d'occupation, se situe en 2024 et que, par conséquent, les trimestres T-3 et T-4 se situent en 2023, ne change rien à ce qui précède.

B.11. La Cour doit encore apprécier si la disposition attaquée porte atteinte aux normes de référence invoquées en ce que le législateur n'a pas prévu des mesures transitoires.

B.12. Nul ne peut prétendre à l'immutabilité d'une politique ou, en l'espèce, à l'immutabilité des conditions d'exercice des flexi-jobs. En effet, à peine de rendre impossible toute modification législative ou toute réglementation entièrement nouvelle, il ne peut être soutenu qu'une disposition nouvelle serait contraire au principe de la sécurité juridique par cela seul qu'elle modifie les conditions d'application de la législation ancienne et pour le seul motif qu'elle remettrait en question certains choix professionnels.

Il appartient en principe au législateur, lorsqu'il décide d'introduire une nouvelle réglementation, d'estimer s'il est nécessaire ou opportun d'assortir celle-ci de dispositions transitoires. Le principe d'égalité et de non-discrimination n'est violé que si le régime transitoire ou son absence entraîne une différence de traitement dénuée de justification raisonnable ou s'il est porté atteinte excessive au principe de la confiance légitime. Tel est le cas lorsqu'il est porté atteinte aux attentes légitimes d'une catégorie déterminée de justiciables sans qu'un motif impérieux d'intérêt général puisse justifier l'absence d'un régime transitoire établi à leur profit. Le principe de confiance est étroitement lié au principe de la sécurité juridique, lequel interdit au législateur de porter atteinte, sans justification objective et raisonnable, à l'intérêt que possèdent les justiciables d'être en mesure de prévoir les conséquences juridiques de leurs actes.

B.13.1. Le non-respect de la condition attaquée aboutit à la requalification de l'occupation. Ainsi, l'article 26 de la loi du 16 novembre 2015 dispose :

« Lorsqu'un employeur déclare un travailleur conformément à l'article 7/1 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux alors que ce travailleur ne remplit pas les conditions pour l'exercice d'un flexi-job et déclare celui-ci néanmoins en tant que travailleur exerçant un flexi-job dans la déclaration trimestrielle prévue à l'article 21 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'occupation est considérée comme une occupation classique et les cotisations classiques de sécurité sociale dues pour cette occupation calculées sur le flexisalaire sont augmentées avec un pourcentage du flexisalaire à fixer par le Roi, qui n'est pas inférieur à 50 % et pas supérieur à 200 % du flexisalaire ».

B.13.2. Si l'occupation est considérée comme une occupation régulière, cela a pour conséquence, conformément à cette disposition, que les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues pour cette occupation. Ces cotisations sont calculées sur la base du flexi-salaire et augmentées d'un pourcentage de ce salaire à fixer par le Roi, qui n'est pas inférieur à 50 % et pas supérieur à 200 % du flexi-salaire. L'article 3 de l'arrêté royal du 13 décembre 2016 « portant exécution de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en

matière sociale en ce qui concerne les flexi-jobs et portant adaptation de certains arrêtés royaux concernant les réductions des cotisations de sécurité sociale » a fixé ce pourcentage à 125 %.

En outre, si la condition prévue par la disposition attaquée n'est pas respectée, le travailleur ne pourra pas bénéficier de l'exonération d'impôt visée à l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 29°, du CIR 1992.

Il n'est du reste pas à exclure que la requalification en occupation régulière ait également des répercussions sur le plan du droit du travail, notamment pour ce qui est de la fixation du salaire. Les travaux préparatoires de la loi du 16 novembre 2015 mentionnent, à ce sujet :

« 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 et 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 [ont] été effectuées que les conditions ne sont pas remplies » (*Doc. parl.*, Chambre, 2014-2015, DOC 54-1297/001, p. 8).

B.14. Préalablement au début de la première occupation, l'employeur et le travailleur exerçant un flexi-job doivent conclure un contrat-cadre, qui contient notamment l'identité des parties et qui fixe le flexi-salaire (article 6 de la loi du 16 novembre 2015). En tant que tel, le contrat-cadre ne contient encore aucune occupation concrète et n'oblige pas non plus l'employeur et le travailleur exerçant un flexi-job à réellement commencer une occupation. Pour ce faire, ils doivent, en respectant les conditions fixées dans le contrat-cadre, conclure un contrat de travail flexi-job distinct, qui vaut pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini (article 8 de la même loi). Il appartient à l'employeur de proposer un contrat de travail flexi-job au travailleur, et il appartient à ce dernier d'y souscrire ou non.

B.15.1. Il ressort des travaux préparatoires cités en B.2 que les modifications apportées au régime des flexi-jobs par la loi-programme du 22 décembre 2023 ont été dictées par l'objectif consistant à lutter contre les abus et les usages inappropriés de ce régime. Comme le Conseil des ministres le précise dans son mémoire et ainsi qu'il ressort des travaux préparatoires cités en B.3.2, le législateur, en adoptant la mesure attaquée, entend faire en sorte que les travailleurs

exerçant un flexi-job conservent le plus possible un emploi régulier à temps plein et éviter qu'ils réduisent cet emploi régulier à un emploi à 4/5e uniquement pour des raisons fiscales ou de sécurité sociale.

B.15.2. Ces objectifs peuvent raisonnablement justifier l'application de la mesure attaquée aux contrats de travail flexi-job qui ont été conclus après la publication de la disposition attaquée au *Moniteur belge*, même si cette mesure est susceptible d'entraîner des effets négatifs pour les travailleurs exerçant un flexi-job qui, avant cette publication, sont passés d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e. Les employeurs et les travailleurs qui choisissent cette forme d'occupation, laquelle donne lieu à un traitement avantageux sur le plan de la fiscalité et du droit social, ne pouvaient en effet pas considérer purement et simplement qu'ils pourraient continuer à en bénéficier, sans aucun changement de politique du législateur.

B.15.3. Il en va autrement en ce que la mesure attaquée s'applique aux contrats de travail flexi-job conclus avant la publication de la disposition attaquée au *Moniteur belge*.

Il peut être admis que le traitement avantageux sur le plan de la fiscalité et du droit social dont bénéficie une occupation dans le cadre d'un flexi-job constitue l'un des motifs déterminants pour lesquels l'employeur et le travailleur choisissent une telle forme d'occupation. La requalification d'une occupation qui répondait à toutes les conditions d'exercice d'un flexi-job au moment de la conclusion du contrat de travail flexi-job peut avoir pour effet que des cotisations fiscales et sociales sont dues, si bien que, si les parties en avaient eu préalablement connaissance, elles n'auraient pas conclu ce contrat ou l'auraient conclu à des conditions essentiellement différentes. Les objectifs poursuivis par le législateur ne justifient pas que cette mesure produise ses effets, sans période transitoire et dans les trois jours suivant sa publication au *Moniteur belge*, sur les contrats de travail flexi-job qui ont été conclus avant cette publication.

B.16. En ce qu'il rend l'article 183, 3°, de la loi-programme du 22 décembre 2023 applicable aux contrats de travail flexi-job conclus avant la publication de cette loi au *Moniteur belge*, l'article 194 de cette même loi viole les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec le principe de la confiance légitime et avec le principe de la sécurité juridique.

Par ces motifs,

la Cour

- annule l'article 194 de la loi-programme du 22 décembre 2023, en ce qu'il rend l'article 183, 3°, de cette loi applicable aux contrats de travail flexi-job conclus avant la publication de cette même loi au *Moniteur belge*;

- rejette le recours pour le surplus.

Ainsi rendu en langue néerlandaise, en langue française et en langue allemande, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 24 avril 2025.

Le greffier,

Le président,

Frank Meersschaut

Luc Lavrysen