RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 77.425/16
van 4 maart 2025

over

een wetsvoorstel ‘tot wijziging van diverse bepalingen met het oog op de invoering van onbeperkte en belastingvrije vrijwillige overuren’ (*Parl.St.* Kamer 2024-25, nr. 56-410/1)

CONSEIL D’ÉTAT
section de législation

avis 77.425/16
du 4 mars 2025

sur

une proposition de loi ‘modifiant diverses dispositions en vue de déplafonner et de défiscaliser les heures supplémentaires volontaires’ (*Doc. parl.*, Chambre, 2024-2025, n° 56-410/1)

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

Op 24 januari 2025 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel 'tot wijziging van diverse bepalingen met het oog op de invoering van onbeperkte en belastingvrije vrijwillige overuren' (*Parl.St.* Kamer 2024-25, nr. 56-410/1).

Het voorstel is door de zestiende kamer onderzocht op 13 februari 2025. De kamer was samengesteld uit Wouter PAS, wnd. kamervoorzitter, Toon MOONEN en Annelies D'ESPALLIER, staatsraden, Jan VELAERS en Johan PUT, assessoren, en Ilse ANNÉ, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Pieter AERTGEERTS, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Annelies D'ESPALLIER, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 4 maart 2025.

*

Le 24 janvier 2025, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Président de la Chambre des représentants à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi 'modifiant diverses dispositions en vue de déplafonner et de défiscaliser les heures supplémentaires volontaires' (*Doc. parl.*, Chambre, 2024-2025, n° 56-410/1).

La proposition a été examinée par la seizième chambre le 13 février 2025. La chambre était composée de Wouter PAS, président de chambre f.f., Toon MOONEN et Annelies D'ESPALLIER, conseillers d'État, Jan VELAERS et Johan PUT, assesseurs, et Ilse ANNÉ, greffier.

Le rapport a été présenté par Pieter AERTGEERTS, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Annelies D'ESPALLIER, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 4 mars 2025.

*

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond[1], alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORSTEL

2. Het om advies voorgelegde voorstel van wet heeft de bedoeling de mogelijkheden voor vrijwillig gepresteerde overuren te verruimen en de vergoedingen die eruit volgen op fiscaal en sociaalrechtelijk vlak gunstig te behandelen.

Hiertoe vervangt het voorstel artikel 26*bis*, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 waardoor die bepaling luidt dat vrijwillige overuren nog slechts beperkt worden door de grenzen die zijn opgenomen in Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd' (artikel 2 van het voorstel). Het quotum inzake de relance-uren dat is opgenomen in de wet van 31 juli 2023 'tot uitvoering van het afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024' wordt opgeheven (artikel 4).

Voorts worden de bezoldigingen voor gepresteerde overuren vrijgesteld van personenbelasting en worden de grenzen van de bestaande vrijstelling van personenbelasting voor bezoldigingen voor overuren gepresteerd in de horecasector verhoogd, terwijl cumulatie met de belastingverlagingen als bedoeld in de artikelen 154*bis* en 275[1] van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (hierna: WIB92) wordt uitgesloten (artikel 3). De overuren in de zin van de artikelen 25*bis* tot 29 van de arbeidswet worden vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen door de netto-vergoeding voor deze overuren niet als loon te beschouwen (artikel 5). De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de bepaling gewijzigd bij artikel 5 opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen (artikel 6).

VORMVEREISTEN

3. De indieners van het wetsvoorstel moeten beoordelen of het aanbeveling verdient dat de Nationale Arbeidsraad wordt geraadpleegd, aangezien dit wetsvoorstel betrekking heeft op "de algemene vraagstukken van sociale aard welke de werkgevers en de werknemers aanbelangen".[2]

[1] Aangezien het om een voorstel van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

[2] Zie artikel 1 van de wet van 29 mei 1952 'tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad'.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

ALGEMENE OPMERKING

4.1. De regeling doet een verschil in behandeling ontstaan tussen, enerzijds, werknemers die in het gewone arbeidsregime arbeid verrichten en daarbij onder de gebruikelijke verplichtingen vallen op sociaal- en fiscaalrechtelijk vlak en, anderzijds, werknemers die overuren verrichten en voor die uren vrijgesteld worden van sociale en fiscale bijdragen. Daarbij is het relevant dat de voorliggende regeling de drempels optrekt voor overwerk in alle sectoren en zoveel als in het licht van Richtlijn 2003/88/EG mogelijk is. De vraag is of de regeling in overeenstemming kan worden geacht met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

4.2. De afdeling Wetgeving van de Raad van State herinnert in dat verband aan eerdere adviezen, alsook aan relevante rechtspraak van het Grondwettelijk Hof over regelingen die, net als de voorliggende regeling, een verschil in behandeling doen ontstaan op fiscaal- en socialezekerheidsrechtelijk vlak.

4.2.1. Advies 61.016/1 - 61.017/1 van 21 maart 2017 handelde over de omzetting van de maaltijdcheque en de ecocheque in respectievelijk een maaltijdvergoeding en een ecovergoeding. Ten aanzien van deze regeling merkte de Raad van State onder meer het volgende op: [3]

> "3.4. Uit de betrokken bepalingen op het vlak van de fiscaliteit[4] en de sociale zekerheid[5] dient te worden afgeleid dat de maaltijdcheques en de ecocheques in beginsel worden beschouwd als belastbare inkomsten of als loon onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen, tenzij de toekenning, de uitreiking, het gebruik en de finaliteit ervan aan bepaalde – strikte – voorwaarden voldoen. Het zijn precies deze bijzondere voorwaarden die in de huidige stand van de wetgeving, in het licht van het gelijkheidsbeginsel, een verantwoording kunnen bieden voor het voorzien, met betrekking tot de maaltijdcheques en ecocheques die aan deze voorwaarden voldoen, in een specifieke – voordeliger – regeling op het vlak van fiscaliteit en sociale zekerheidsbijdragen.
>
> Het komt de Raad van State, afdeling Wetgeving, voor dat door de voorgestelde opheffing van de voorwaarden inzake de uitreiking, het gebruik en de finaliteit van de maaltijdcheques en de ecocheques, en de vervanging van deze cheques door respectievelijk een maaltijdvergoeding en een ecovergoeding die rechtstreeks wordt gestort aan de werknemers of de bedrijfsleiders en waarover, zoals het geval is voor het gewone loon, vrij door de werknemers of de bedrijfsleiders kan worden beschikt, het in het licht van het gelijkheidsbeginsel niet langer verantwoord lijkt dat voor de aldus geconcipieerde

[3] Adv. RvS 61.016/1 en 61.017/1 van 21 maart 2017 over een wetsvoorstel 'betreffende de vervanging van de ecocheques door een nettovergoeding' en over amendementen, *Parl.St.* Kamer 2016-17, nr. 54-2287/4.

[4] *Voetnoot 2 van het aangehaalde advies:* Zie in dat verband inzonderheid: artikel 38, § 1, eerste lid, 25°, WIB 92, dat bepaalt dat van het belastbare inkomen zijn vrijgesteld "de voordelen die bestaan uit de tussenkomst van de werkgever of de onderneming in de maaltijdcheques, de sport/cultuurcheques of de eco-cheques die beantwoorden aan de in artikel 38/1 vermelde voorwaarden"; artikel 38/1, §§ 1, 2 en 4, WIB 92, dat de voorwaarden bepaalt waaraan de maaltijdcheques en de ecocheques moeten voldoen opdat zij als een vrijgesteld voordeel in de zin van artikel 38, § 1, eerste lid, 25°, WIB 92 kunnen worden beschouwd; artikel 53, 14°, WIB 92, dat bepaalt dat (in hoofde van de werkgever) niet als beroepskosten worden aangemerkt "de in artikel 38, § 1, eerste lid, 11° en 25°, bedoelde voordelen met uitzondering van de in voorkomend geval tot 2 EUR per maaltijdcheque beperkte tussenkomst van de werkgever of de onderneming in de maaltijdcheques wanneer die tussenkomst voldoet aan de in artikel 38/1 gestelde voorwaarden".

[5] *Voetnoot 3 van het aangehaalde advies:* Zie in dat verband inzonderheid de artikelen 19*bis* en 19*quater* van het koninklijk besluit van 28 november 1969, die met betrekking tot respectievelijk de maaltijdcheques en de ecocheques bepalen dat het voordeel toegekend onder die vorm wordt beschouwd als loon tenzij er wordt voldaan aan een aantal voorwaarden.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

vergoedingen op het vlak van fiscaliteit en socialezekerheidsbijdragen in een specifieke regeling wordt voorzien die voordeliger is dan die waarin is voorzien voor het – vergelijkbare – gewone loon."

Ook over de invoering van de mobiliteitsvergoeding die in een voorontwerp van wet[6] aan de Raad van State werd voorgelegd, heeft de afdeling Wetgeving opmerkingen in diezelfde zin geformuleerd.[7] Er werd onder meer opgemerkt dat de mobiliteitsvergoeding, anders dan de bedrijfswagen, geen voordeel in natura is, maar daarentegen alle kenmerken van loon vertoont, terwijl deze niet als dusdanig belast wordt.

4.2.2. Er wordt gewezen op de zogenoemde flexi-jobs, een regeling die werd ingevoerd bij de artikelen 2 tot 38 van de wet van 16 november 2015 'houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken'.[8] De afdeling Wetgeving heeft naar aanleiding van de invoering[9] en in het kader van de achtereenvolgende uitbreidingen van het toepassingsgebied[10] opmerkingen geformuleerd over de verzoenbaarheid van de onderscheiden regelingen met het gelijkheidsbeginsel, omdat de tewerkstelling via flexi-jobs gepaard gaat met een bijzonder systeem, onder meer op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit.

In arrest 107/2017 van 28 september 2017 heeft het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat de oorspronkelijke regeling inzake de flexi-jobs in de horecasector, met inbegrip van de bijzondere socialezekerheidsbijdrage van 25 procent, in overeenstemming was met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en geen schending vormt van artikel 23 van de Grondwet. Het Grondwettelijk Hof achtte de regeling redelijk verantwoord.

Op 30 januari 2025 heeft het Grondwettelijk Hof zich in arrest 8/2025 uitgesproken over de door de programmawet van 22 december 2023 ingevoerde drempels die gelden in het kader van het flexiwerk, waaronder de beperking van de fiscale vrijstelling tot een bezoldiging van 12.000 euro per belastbaar tijdperk voor niet-gepensioneerde flexi-jobwerknemers. Daarbij had het Hof aandacht voor het effect van de regeling en aanvaardde het de verantwoording van de maatregel, namelijk dat die bedoeld was "ervoor te zorgen dat flexi-jobwerknemers zoveel als mogelijk een voltijds reguliere tewerkstelling behouden, en te vermijden dat zij, louter om fiscale of sociaalrechtelijke redenen, hun reguliere tewerkstelling zouden afbouwen naar een 4/5de tewerkstelling".[11] Bovendien achtte het Hof de gevolgen voor niet-gepensioneerde flexi-jobmedewerkers niet onevenredig.

---

[6] *Parl.St.* Kamer, 2017-18, nr. 54-2838/1.

[7] Adv.RvS 62.233/1/3 van 14 november 2017 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 30 maart 2018 'betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding'.

[8] Zie adv.RvS 57.517/1 van 12 juni 2015 over een voorontwerp dat onder meer heeft geleid tot de wet van 16 november 2015, *Parl.St.* Kamer 2015-16, nr. 54-1554/1, 89-103.

[9] Adv.RvS 57.517/1 van 12 juni 2015, *Parl.St.* Kamer 2015-16, nr. 54-1554/1, 97-99, opmerkingen 13.2 en 13.3.

[10] Adv.RvS 62.219/1-3-4 van 11 oktober 2017 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de programmawet van 25 december 2017, *Parl.St.* Kamer 2017-18, nr. 54-2746/1, 168-170, algemene opmerkingen 2 en 3 bij hoofdstuk 3 van het voorontwerp; adv.RvS 72.474/1-2-3-4 van 10 november 2022 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de programmawet van 26 december 2022, *Parl.St.* Kamer 2022-23, nr. 55-3015/1, 311 en 312.

[11] GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025, B.18.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

Ten aanzien van de voorgestelde opheffing van in het voornoemde arrest van het Grondwettelijk Hof besproken drempels heeft de Raad van State recent opgemerkt dat zulke regeling het verschil in fiscale en socialezekerheidsrechtelijke behandeling tussen flexi-jobwerknemers en reguliere werknemers in de betrokken sectoren opnieuw groter maakt.[12] Bij een van de betreffende voorstellen van wet werd in dat verband een voorbehoud gemaakt betreffende de overeenstemming van de regeling met het gelijkheidsbeginsel.[13]

4.2.3. Ook advies 62.368/1/2/3/4 van 1 december 2017 over een voorontwerp van wet 'betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie' en de daarin opgenomen regeling inzake het verenigingswerk wordt in herinnering gebracht. Volgens deze regeling konden verenigingswerkers een voordelig sociaal- en fiscaalrechtelijk regime genieten voor activiteiten die zij verrichtten tegen een beperkte vergoeding in de publieke en private non-profitsector. Ook arbeidsrechtelijk was er in afwijkingen voorzien voor de betreffende activiteiten.

De Raad van State stelde vast dat "de fiscaal- en socialezekerheidsrechtelijke behandeling van de vergoeding voor eenzelfde activiteit verschillend is naargelang die activiteit wordt uitgeoefend als vrijwilliger, als werknemer/zelfstandige/ambtenaar of als verenigingswerker. Een verschillende behandeling voor vrijwilligers lijkt aanvaardbaar, gelet op het onvergoede karakter van die activiteit. Voor het verschil in behandeling tussen een verenigingswerker en, bijvoorbeeld, een werknemer die dezelfde activiteit deeltijds uitoefent, ligt de redelijke verantwoording van het ingevoerde onderscheid evenwel minder voor de hand."

De regeling werd opgenomen in de wet van 18 juli 2018 'betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie' die bij het Grondwettelijk Hof bestreden werd.[14] Het Hof nam in het arrest de volgende overwegingen op:

> "B.6.8. Zoals de afdeling wetgeving van de Raad van State opmerkt in haar advies, heeft de fiscale en sociale vrijstelling tot gevolg dat de fiscale en sociale behandeling van de vergoeding voor eenzelfde activiteit verschillend is naargelang zij werd uitgevoerd in het kader van de bestreden wet, dan wel als werknemer of zelfstandige (*ibid.*). Hoewel in de memorie van toelichting ingevolge dat advies bijkomende verantwoordingen naar voor werden gebracht, zijn die niet van dien aard dat zij dit fundamentele bezwaar kunnen weerleggen. Zoals is vermeld in B.5.7, blijkt uit de parlementaire voorbereiding dat de wetgever van oordeel was dat het verschil in behandeling toch verantwoord was, vanwege 'de bijzondere omstandigheden waarin dergelijke activiteiten worden uitgeoefend' (*ibid.*, p. 152), waarmee in essentie wordt verwezen naar de specifieke doelstelling van de occasionele bijverdiener."

[12] Adv.RvS 77.279/3 van 18 februari 2025 over een voorstel van wet 'tot wijziging van diverse bepalingen voor wat betreft de opheffing van de tewerkstellingsbeperkingen inzake flexi-jobs', opmerking 4.

[13] Adv.RvS 77.278/3 van 18 februari 2025 over een voorstel van wet 'tot wijziging van de wet van 26 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 wat de flexi-jobs in de horecasector betreft', opmerking 4.

[14] GwH 23 april 2020, nr. 53/2020.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

Het Hof vervolgde:

"B.6.10. Uit de parlementaire voorbereiding blijkt tot slot dat de wetgever de bedoeling had personen met een hoofdactiviteit de mogelijkheid te bieden om onbelast bij te verdienen, teneinde aldus zwartwerk te ontraden (*ibid*., p. 156). De doelstelling om zwartwerk te vermijden, verantwoordt echter niet dat de vergoedingen voor de betrokken prestaties volledig aan de sociale zekerheid en aan de belastingen worden onttrokken. De in de artikelen 17 en 18 vastgestelde maatregelen 'ter voorkoming van omzetting van reguliere arbeid in verenigingswerk', namelijk het verbod om gedurende een bepaalde periode binnen een organisatie een functie in het kader van een regulier statuut om te zetten in verenigingswerk (al dan niet uitgevoerd door dezelfde persoon), verhinderen bovendien niet dat er bij het ontstaan van nieuwe functies, of bij nieuwe organisaties, de voorkeur gegeven wordt aan het verenigingswerk.

De toepassingsvoorwaarden van het statuut van occasioneel dienstverlener verhinderen evenmin dat er een verschuiving kan optreden van het statuut van zelfstandige (al dan niet in bijberoep) naar het statuut van occasioneel dienstverlener, waardoor een maatregel met als doelstelling om zwartwerk te vermijden, integendeel de mogelijkheid creëert om over te schakelen van een statuut dat onderworpen is aan de sociale zekerheid en aan fiscale verplichtingen, naar een statuut dat de betrokkene vrijstelt van al die verplichtingen."

4.3. Volgens vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof verbiedt het gelijkheidsbeginsel, ook in fiscale zaken, de wetgever niet een fiscaal voordeel toe te kennen aan sommige belastingplichtigen, op voorwaarde dat het aldus ingevoerde verschil in behandeling op een objectief criterium berust en redelijk verantwoord is.

Met betrekking tot fiscale vrijstellingen heeft het Grondwettelijk Hof hieraan toegevoegd:

"B.6.6. Het komt de wetgever toe de vrijstellingen te bepalen van de belastbare inkomsten. Hij beschikt ter zake over een ruime beoordelingsmarge. Bovendien komt het de wetgever toe te oordelen of een stelsel van vrijstellingen dat hij heeft ingevoerd al dan niet moet worden gewijzigd en daarbij te bepalen voor welke periode, in welke omstandigheden en volgens welke modaliteiten die wijziging van toepassing is.

De maatschappelijke keuzes die bij het inzamelen en het inzetten van middelen worden gemaakt, behoren derhalve tot de beoordelingsbevoegdheid van de wetgever. Wanneer bij die keuzes een verschil in behandeling blijkt, dient het Hof evenwel na te gaan of dat verschil berust op een redelijke verantwoording."[15]

4.4. Ter verantwoording van de thans voorliggende regeling, die een sociaal- en fiscaalrechtelijke vrijstelling bevat voor overwerk, wordt in de toelichting bij het voorstel op algemene wijze gewezen op "de krapte op de arbeidsmarkt", waardoor het presteren van bijkomende overuren niet leidt tot een tekort aan beschikbare arbeid. Opnieuw op algemene wijze wordt verwezen naar het gegeven dat de regeling ervoor zorgt dat de loonwig (een fiscale parameter waarmee het verschil wordt uitgedrukt tussen het uitbetaalde brutoloon en het ontvangen nettoloon) verkleint.[16]

[15] GwH 23 april 2020, nr. 53/2020, B.6.6.

[16] *Parl.St.* Kamer 2024-25, nr. 56-410/1, 3-4.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

Tevens maakt de toelichting melding van het feit dat werknemers die al voltijds aan de slag zijn, reeds maximaal bijdragen aan de creatie van welvaart, aan de overheidsfinanciën (door het progressief stelsel van personenbelasting) en aan de sociale zekerheid. Om die reden achten de indieners van het voorstel het verantwoord om de bijkomende inkomsten vrij te stellen van personenbelasting en sociale bijdragen.

Diezelfde overweging werd door het Grondwettelijk Hof vermeld in arrest 107/2017 over de oorspronkelijke flexi-jobregeling. Voor de verantwoording van het verschil in behandeling dat de regeling deed ontstaan, achtte het Hof het relevant dat flexi-jobs in de kern een vorm van aanvullende tewerkstelling zijn. Het Hof oordeelde: "Aangezien de flexi-jobwerknemers reeds vanwege hun hoofdactiviteit volledig aan het stelsel van de sociale zekerheid zijn onderworpen, vermocht de wetgever voor hun aanvullende tewerkstelling in een bijzondere bijdrage te voorzien, die aan het globaal financieel beheer van de sociale zekerheid ten goede komt."[17]

Terwijl de laatstgenoemde overweging die ter verantwoording strekt van de voorliggende regeling, gelijkenissen vertoont met wat aangevoerd werd voor de oorspronkelijke flexi-jobregeling, zijn de beide vermelde regelingen toch wezenlijk verschillend. Om te beginnen was die flexi-jobregeling bedoeld voor een sterk afgebakende toepassing, terwijl de voorliggende regeling een algemeen en breed karakter heeft, dat zich toont in de toepasselijkheid in alle sectoren. Dat de regeling voorziet in het opheffen van de aan de arbeidswet eigen grenzen op overwerk draagt hiertoe bij. Daarnaast betreft het in de thans voor advies voorliggende regeling een fiscale vrijstelling en niet, zoals in het kader van de flexi-jobregeling, een bijzondere bijdrage.

De vraag rijst nog of de regeling voldoende waarborgt dat het zwaartepunt van de verantwoording, namelijk dat werknemers op fiscaal- en socialezekerheidsrechtelijk vlak al maximaal bijdragen, overeind blijft. Er zal over gewaakt moeten worden dat oneigenlijk gebruik van deze regeling vermeden wordt.[18]

Gelet op al het voorgaande verdient het aanbeveling dat de indieners van het wetsvoorstel de voorgestelde regeling opnieuw onderzoeken en voorzien in een passende verantwoording in het licht van het gelijkheidsbeginsel. Die verantwoording zal uiteraard moeten voldoen aan de door het Grondwettelijk Hof op dat vlak gestelde voorwaarden en kan tot uitdrukking worden gebracht in de loop van de parlementaire procedure.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

5.1. Het voorgestelde artikel 26*bis*, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt in algemene zin dat overschrijdingen van de maximale arbeidsduur voor de werknemers, zoals bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23, 24, 25, en 26, § 1, 3°, en § 2, enkel toegelaten zijn "op voorwaarde dat de arbeidstijd de grenzen bepaald bij Richtlijn 2003/88/EG van het Europees

[17] GwH 28 september 2017, nr. 107/2017, B.11.3.

[18] Vergelijk met GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025, B.18.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd niet overschrijdt".

Er dient te worden opgemerkt dat de techniek van "regeling door verwijzing" naar het voorschrift van een richtlijn om wetgevingstechnische redenen ontoelaatbaar is. Uit de aard van een EU-richtlijn volgt immers dat in principe niet de betrokken bepaling van de richtlijn zelf, maar wel het voorschrift van intern recht waarbij deze bepaling in de interne rechtsorde wordt omgezet, in die rechtsorde van toepassing zal zijn.

Bijgevolg dient de verwijzing naar richtlijn 2003/88/EG te worden vervangen door een verwijzing naar het internrechtelijke voorschrift waarmee die richtlijn in het interne recht werd omgezet.

5.2. Door artikel 26*bis*, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 op de beschreven manier te vervangen, wordt de bestaande regeling opgeheven die ertoe strekt om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vast te stellen.

Een regeling in die zin is evenwel vereist, aangezien artikel 6 van Richtlijn 2003/88/EG een maximale wekelijkse arbeidsduur van 48 uur vooropstelt. Artikel 16 van die richtlijn stelt de maximale referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vast op vier maanden, terwijl de artikelen 18 en 19 van die richtlijn aan de sociale partners de mogelijkheid bieden om bij wijze van uitzondering om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen de referentieperiode op te trekken tot één jaar.

De indieners van het voorstel kunnen derhalve niet zonder meer volstaan met het weglaten van het huidige stelsel van vaststelling van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vervat in artikel 26*bis*, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het vervangen van dat stelsel door een algemene verwijzing naar "de grenzen bepaald bij Richtlijn 2003/88/EG". De wet zelf dient immers de nodige waarborgen te bieden opdat de in Richtlijn 2003/88/EG bepaalde grenzen niet worden overschreden.

5.3. Artikel 27, § 5, van de arbeidswet bepaalt dat de "toepassing van de toegestane afwijkingen door deze wet […] geen afbreuk [doet] aan de bepalingen van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd". De vraag rijst of "de toegestane afwijkingen door deze wet" na de vervanging van artikel 26*bis*, § 1, van de arbeidswet op een voldoende rechtszekere wijze zijn bepaald. Het verdient aanbeveling om hieromtrent toelichting te verschaffen bij de parlementaire bespreking.

Wanneer blijkt dat de vereiste rechtszekerheid niet geboden kan worden, dient het voorstel zo te worden aangepast dat wordt gewaarborgd dat de toepassing van de bepalingen inzake overuren niet leidt tot een overschrijding van de in Richtlijn 2003/88/EG vastgestelde grenzen inzake de gemiddelde arbeidstijd.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

Artikel 3

6.1. Op grond van het voorgestelde artikel 38, § 1, eerste lid, 30°, van het WIB 92 (zoals vervangen door artikel 3, 1°, van het voorstel) valt werkgevers en werknemers in de horecasector die binnen dan wel buiten het stelsel van het geregistreerde kassasysteem actief zijn bij voltijdse tewerkstelling op fiscaalrechtelijk vlak een verschillende behandeling te beurt voor uit te betalen overuren. In het geval van de geregistreerde kassa komen alle overuren in aanmerking voor de fiscale vrijstelling, terwijl in het andere geval een maximum bepaald is op 360 overuren.

Zoals in randnummer 4 reeds is opgemerkt, sluiten de grondwettelijke regels van de gelijkheid en de niet-discriminatie niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

6.2. Aan de gemachtigde werd gevraagd op welke wijze het voornoemde verschil in behandeling van de betrokken categorieën werknemers kan worden verantwoord. De gemachtigde antwoordde:

> "Artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse sociale bepalingen waarnaar verwezen wordt in het voor advies voorliggende wetsvoorstel maakt inderdaad een onderscheid tussen werkgevers met en zonder geregistreerd kassasysteem in de horeca.
>
> De horeca-overuren werden immers, net zoals de flexijobs in de horeca, ingevoerd ter compensatie van de verplichting tot werken met geregistreerd kassasysteem in sommige horeca-zaken.
>
> Dit onderscheid wordt door het huidige wetsvoorstel weggewerkt."

6.3. Niettegenstaande het antwoord van de gemachtigde, maken de bewoordingen van artikel 3, 1°, van het voorstel nog steeds een onderscheid tussen het aantal overuren dat wordt vrijgesteld van personenbelasting gepresteerd bij werkgevers al naargelang ze gebruik maken van het geregistreerde kassasysteem. In de toelichting bij het voorstel wordt geen verantwoording gegeven voor dit verschil in behandeling. Het staat aan de indieners van het voorstel om de regeling uit het oogpunt van het gelijkheidsbeginsel te onderzoeken. Voor de voorgestelde maatregel dient een deugdelijke verantwoording voorhanden te zijn.

Indien het niet de bedoeling is om een onderscheid te maken tussen beide voornoemde categorieën, zal de tekst van het voorgestelde artikel 38, § 1, eerste lid, 30°, van het WIB92 in die zin moeten worden aangepast.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

7. In artikel 3, 2°, van het voorstel wordt, in verband met de vrijgestelde inkomsten in de zin van artikel 38, § 1, van het WIB92, melding gemaakt van de bezoldigingen voor gepresteerde overuren in de zin van de artikelen 25*bis* tot 29 van de arbeidswet. De vraag rijst of het daadwerkelijk de bedoeling is om deze vrijstelling op deze wijze af te bakenen, zodat ze niet van toepassing is op andere vormen van overwerk. Indien het de bedoeling is dit onderscheid te handhaven, dient hiervoor een verantwoording gegeven te kunnen worden.

8. In de inleidende zin van artikel 3 van het voorstel vervange men de woorden "laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 april 2022" door de woorden "laatstelijk gewijzigd bij de wet van 12 mei 2024".

Artikel 4

9. Artikel 4, 1°, van het voorstel vervangt het opschrift van de wet van 31 juli 2023 'tot uitvoering van het afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024' door het opschrift "wet van 31 juli 2023 tot invoering van de relance-uren".

Volgens de beginselen inzake wetgevingstechniek moet het opschrift van een normatieve tekst duidelijk, nauwkeurig, volledig en beknopt zijn.[19] Het door het voorstel gewijzigde opschrift is echter niet volledig. Het opschrift wekt immers de indruk dat de wet beperkt blijft tot de invoering van de relance-uren. De wet regelt echter ook de verhoging van het aantal fiscaal voordelige overuren met overwerktoeslag en de vrijstelling van de relance-uren.

Indien het de bedoeling is om het opschrift van de wet aan te passen, verdient het aanbeveling om in het opschrift een meer algemene omschrijving van de inhoud van de wet weer te geven.

10.1. Luidens artikel 4, 2°, van het voorstel worden "[d]e 100 uren bedoeld in artikel 25*bis*, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (…) in alle sectoren verhoogd".

Het is ter wille van de rechtszekerheid, de leesbaarheid en de coherentie afgeraden om een algemene afwijking van de arbeidswet op te nemen in de wet van 31 juli 2023. Als het de bedoeling is om artikel 25*bis*, § 1, van de arbeidswet op dergelijke algemene manier te wijzigen, dient daartoe een specifieke wijzigingsbepaling te worden opgenomen die uitwerking heeft in de arbeidswet.

10.2. Het doet eveneens afbreuk aan de rechtszekerheid dat het voorgestelde artikel 2, § 1, van de wet van 31 juli 2023 de grens voor overuren "in alle sectoren" verhoogt zonder dat erin opgenomen is tot welke nieuwe grens deze verhoging plaatsvindt. Evenmin wordt er een manier vooropgesteld waarop de grens bepaald kan worden. Hieraan dient verholpen te worden.

[19] *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling 14 (hierna: handleiding wetgevingstechniek), te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

11.1. Het komt aan de indieners van het voorstel toe om erover te waken dat de regeling, vervat in het voorstel, op coherente wijze kan worden ingepast in het bestaande juridische kader. Het onderzoek van de afdeling Wetgeving toont aan dat de regeling hieromtrent knelpunten vertoont. Het genoemde artikel 4, 2°, van het voorstel, dat in de wet van 31 juli 2023 bepaalt dat de grens voor overuren in alle sectoren wordt verhoogd, is hiervan een voorbeeld. In de toelichting valt te lezen dat het wetsvoorstel "de vrijwillige overuren volledig vrij[stelt] door het wettelijke maximum van 100 vrijwillige overuren op te heffen". De bepaling is derhalve andersluidend dan artikel 25*bis*, § 1, van de arbeidswet, dat het volgende bepaalt:

> "§ 1. Op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord kunnen de grenzen vastgesteld door of krachtens deze afdeling worden overschreden met maximum 100 uren per kalenderjaar. Deze overschrijding is slechts mogelijk in de mate dat de werkgever deze uren wenst te laten presteren.
>
> Bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan dat aantal uren worden verhoogd tot maximum 360 uren."

Gelet op de met het voorliggende voorstel tegenstrijdige grenzen met betrekking tot het aantal toegelaten overuren, is de voorgestelde regeling niet werkzaam tenzij ook artikel 25*bis*, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt aangepast.

Het voorstel moet onderzocht worden op de volledige inpasbaarheid en coherentie met bestaande wetgeving.

11.2. Luidens het voorgestelde artikel 2, § 2, van de wet van 31 juli 2023 (artikel 4, 2°, van het voorstel) worden "[d]e bijkomende overuren, relance-uren genaamd, die op grond van paragraaf 1 worden gepresteerd, (…) niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde bedoeld in artikel 26*bis*, § 1, van [de arbeidswet van 16 maart 1971] en (…) niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld bij artikel 26*bis*, § 1*bis*, van dezelfde wet."

Ook op dit punt dient gewaakt te worden over de coherentie. Immers, gelet op de vervanging (artikel 2 van het voorstel) van de regeling waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt bepaald, zoals thans vervat in artikel 26*bis*, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 door een algemene verwijzing naar "de grenzen bepaald bij Richtlijn 2003/88/EG" (randnummer 5.2), bevat artikel 26*bis*, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet langer een uitdrukkelijk vastgestelde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

Het dispositief zal moeten worden aangepast. Daarbij dient te worden gewaarborgd dat de toepassing van de bepalingen inzake overuren niet leidt tot een overschrijding van de in Richtlijn 2003/88/EG vastgestelde grens inzake de gemiddelde arbeidstijd.

12. Artikel 2, § 1, van de wet van 31 juli 2023 vermeldt: "Deze bijkomende overuren worden relance-uren genoemd". Derhalve dient in § 2 en § 3 van datzelfde artikel telkens de zinsnede "de bijkomende overuren, relance-uren genaamd", te worden vervangen door "de relance-uren".

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

13. Wanneer het opschrift en verscheidene artikelen (de artikelen 2 en 9 van de wet van 31 juli 2023) van een wetgevende tekst gewijzigd worden, dient voor elk van de te wijzigen artikelen een nieuw wijzigingsartikel te worden opgesteld.[20]

Artikel 5

14. In de inleidende zin van artikel 5 van het voorstel vervange men de woorden "gewijzigd bij het koninklijk besluit van 15 september 2023" door de woorden "laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 april 2024".

15. Artikel 5 van het voorstel vermeldt "de vergoedingen voor de overuren die door de werknemer worden gepresteerd bij de werkgever met toepassing van de artikelen 25*bis* tot 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971". Zoals eerder in randnummer 7 werd opgemerkt voor artikel 3, 2°, van het voorstel, rijst ook hier de vraag of het daadwerkelijk de bedoeling was om enkel het overwerk op te nemen dat kadert in die bepalingen, en geen andere varianten. In dat geval dient er een verantwoording te bestaan voor dit verschil in behandeling.

Artikel 6

16. Artikel 6 van het voorstel luidt:

> "De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de bepaling gewijzigd bij hoofdstuk 5 opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen."

Artikel 5 van het voorstel strekt ertoe artikel 19, § 2, 27°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 'tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders' te vervangen.

Aangenomen moet worden dat de verleende machtiging het mogelijk moet maken dat de bij wet ingevoerde vervanging van artikel 19, § 2, 27°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 in de toekomst nog kan worden gewijzigd door de Koning, op grond van de oorspronkelijke machtiging die als rechtsgrond heeft gediend voor de bepaling die thans wordt vervangen. Het verdient aanbeveling om deze draagwijdte te verduidelijken in de parlementaire bespreking van het voorstel.

[20] Handleiding wetgevingstechniek, aanbeveling 118.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

Slotopmerking

17. Het om advies voorgelegde wetsvoorstel bevat geen bepaling die de inwerkingtreding regelt. Het verdient aanbeveling om te voorzien in een uitdrukkelijke inwerkingtredingsbepaling die voldoende tijd laat aan de betrokkenen, werkgevers en werknemers, om zich voor te bereiden. Zo zouden de wijzigingen bijvoorbeeld uitwerking kunnen kennen vanaf 1 januari van het kalenderjaar volgend op de bekendmaking.

*

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique [1] et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION

2. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet d'élargir les possibilités en matière d'heures supplémentaires volontaires et de traiter les rémunérations qui en résultent de manière favorable sur le plan fiscal et du droit social.

La proposition remplace à cet effet l'article 26*bis*, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail de sorte que cette disposition énonce que les heures supplémentaires volontaires ne sont plus plafonnées que dans les limites fixées dans la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 'concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail' (article 2 de la proposition). Le quota d'heures de relance fixé dans la loi du 31 juillet 2023 'exécutant l'accord cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024' est abrogé (article 4).

En outre, les rémunérations relatives aux heures supplémentaires prestées sont exonérées de l'impôt des personnes physiques et les limites de l'exonération existante de l'impôt des personnes physiques pour les rémunérations relatives aux heures supplémentaires prestées dans le secteur horeca sont relevées, tandis que le cumul avec les réductions d'impôt visées aux articles 154*bis* et 275[1] du Code des impôts sur les revenus 1992 (ci-après : CIR 92) est exclu (article 3). Les heures supplémentaires au sens des articles 25*bis* à 29 de la loi sur le travail sont exonérées de cotisations de sécurité sociale en ne considérant pas comme rémunération la rémunération nette perçue pour ces heures supplémentaires (article 5). Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, abroger, compléter, modifier ou remplacer la disposition modifiée par l'article 5 (article 6).

FORMALITÉS

3. Les auteurs de la proposition de loi devront apprécier s'il est recommandé de consulter le Conseil national du Travail, dès lors que cette proposition de loi concerne « les problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs » [2].

[1] S'agissant d'une proposition de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

[2] Voir l'article 1er de la loi du 29 mai 1952 'organique du Conseil national du Travail'.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

OBSERVATION GÉNÉRALE

4.1. Le régime établit une différence de traitement entre, d'une part, les travailleurs qui effectuent un travail dans le régime de travail ordinaire et sont soumis dans ce cadre aux obligations usuelles en matière de droit social et fiscal et, d'autre part, les travailleurs qui effectuent des heures supplémentaires et sont exonérés des cotisations sociales et fiscales pour ces heures. À cet égard, il est pertinent que le régime à l'examen relève les limites du travail supplémentaire dans tous les secteurs et autant que le permet la directive 2003/88/CE. La question se pose de savoir si le régime peut être réputé conforme au principe constitutionnel d'égalité.

4.2. À cet égard, la section de législation du Conseil d'État rappelle des avis précédents ainsi que la jurisprudence pertinente de la Cour constitutionnelle concernant des régimes qui, comme le régime à l'examen, établissent une différence de traitement sur le plan du droit fiscal et du droit de la sécurité sociale.

4.2.1. L'avis 61.016/1 - 61.017/1 du 21 mars 2017 concernait la conversion des titres-repas et des écochèques respectivement en une indemnité de repas et une éco-indemnité. Le Conseil d'État a notamment relevé ce qui suit concernant ce régime [3] :

> « 3.4. Il faut déduire des dispositions concernées en matière de fiscalité [4] et de sécurité sociale [5] que les titres-repas et les éco-chèques sont en principe considérés comme des revenus imposables ou soumis, à titre de rémunération, aux cotisations de sécurité sociale, à moins que leur octroi, leur délivrance, leur utilisation et leur finalité satisfassent à certaines – strictes – conditions. Ce sont précisément ces conditions particulières qui, dans l'état actuel de la législation, peuvent, au regard du principe d'égalité, justifier que les titres-repas et les éco-chèques qui satisfont à ces conditions bénéficient d'un régime spécifique – plus avantageux – sur le plan de la fiscalité et des cotisations de sécurité sociale.
>
> Il apparaît au Conseil d'État, section de législation, que l'abrogation proposée des conditions en matière de délivrance, d'utilisation et de finalité des titres-repas et des éco-chèques, et le remplacement de ces titres, respectivement par une indemnité de repas et par une éco-indemnité, versées directement aux travailleurs ou aux dirigeants d'entreprise et dont, à l'instar de la rémunération ordinaire, les travailleurs et les dirigeants d'entreprise peuvent librement disposer, ont pour effet qu'il ne semble plus justifié, au regard du principe d'égalité, que les indemnités ainsi conçues soient soumises, du point de vue de la

[3] Avis C.E. 61.016/1 et 61.017/1 du 21 mars 017 sur une proposition de loi 'relative au remplacement des écochèques par une indemnité nette' et des amendements, *Doc. parl.*, Chambre, 2016-2017, n° 54-2287/4.

[4] *Note de bas de page 2 de l'avis cité* : Voir notamment à cet égard : l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 25°, CIR 92, qui dispose que sont exonérés de l'impôt sur les revenus « les avantages qui se composent de l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans les titres-repas, les chèques sport/culture ou les éco-chèques qui répondent aux conditions reprises à l'article 38/1 » ; l'article 38/1, §§ 1er, 2 et 4, CIR 92, qui fixe les conditions auxquelles les titres-repas et les éco-chèques doivent répondre pour pouvoir être considérés comme un avantage exonéré au sens de l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 25°, CIR 92 ; l'article 53, 14°, CIR 92, qui dispose que ne constituent pas des frais professionnels (dans le chef de l'employeur) « les avantages visés à l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 11° et 25°, à l'exclusion de l'intervention de l'employeur ou de l'entreprise dans le montant des titres-repas limitée, le cas échéant, à 2 EUR par titre-repas lorsque cette intervention répond aux conditions visées à l'article 38/1 ».

[5] *Note de bas de page 3 de l'avis cité :* Voir notamment à cet égard les articles 19*bis* et 19*quater* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, qui en ce qui concerne respectivement les titres-repas et les éco-chèques, disposent que l'avantage octroyé sous cette forme est considéré comme une rémunération à moins qu'il soit satisfait à un certain nombre de conditions.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

fiscalité et des cotisations de sécurité sociale, à un régime spécifique, plus avantageux que celui applicable à la rémunération ordinaire, laquelle est comparable ».

La section de législation a également formulé des observations dans ce sens [6] concernant l'instauration de l'allocation de mobilité qui a été soumise au Conseil d'État dans un avant-projet de loi [7]. Il a notamment été relevé que l'allocation de mobilité, à la différence de la voiture de société, ne constitue pas un avantage en nature, mais présente au contraire toutes les caractéristiques d'une rémunération, sans être cependant taxée à ce titre.

4.2.2. Il est fait référence aux « flexi-jobs », un régime qui a été instauré par les articles 2 à 38 de la loi du 16 novembre 2015 'portant des dispositions diverses en matière sociale' [8]. À l'occasion de l'instauration [9] de ce régime et dans le cadre des extensions successives de son champ d'application [10], la section de législation a formulé des observations quant à la compatibilité des différents régimes avec le principe d'égalité, dès lors que l'emploi via flexi-jobs est assorti d'un régime spécial, notamment sur le plan de la sécurité sociale et de la fiscalité.

Dans son arrêt n° 107/2017 du 28 septembre 2017, la Cour constitutionnelle a jugé que le régime initial des flexi-jobs dans le secteur horeca, y compris la cotisation spéciale de sécurité sociale de 25 pourcents, était conforme au principe constitutionnel d'égalité et ne violait pas l'article 23 de la Constitution. La Cour constitutionnelle a estimé que le régime était raisonnablement justifié.

Dans son arrêt n° 8/2025 du 30 janvier 2025, la Cour constitutionnelle s'est prononcée sur les plafonds instaurés par la loi-programme du 22 décembre 2023 qui sont d'application dans le cadre du flexi-travail, dont la limitation de l'exonération fiscale à une rémunération de 12.000 euros par période imposable pour les travailleurs non pensionnés exerçant un flexi-job. Dans ce cadre, la Cour a prêté attention aux effets du régime et a accepté la justification de la mesure, à savoir qu'elle entendait « faire en sorte que les travailleurs exerçant un flexi-job conservent le plus possible un emploi régulier à temps plein et éviter qu'ils ne réduisent cet emploi régulier à un emploi à 4/5e temps, uniquement pour des raisons fiscales ou de sécurité sociale » [11]. La Cour a de plus estimé que les effets pour les travailleurs non pensionnés exerçant un flexi-job ne sont pas disproportionnés.

---

[6] Avis C.E. 62.233/1/3 du 14 novembre 2017 sur un avant-projet devenu la loi du 30 mars 2018 'concernant l'instauration d'une allocation de mobilité'.

[7] *Doc. parl.*, Chambre, 2017-2018, n° 54/2838/1.

[8] Voir l'avis C.E. 57.517/1 du 12 juin 2015 sur un avant-projet devenu notamment la loi du 16 novembre 2015, *Doc. parl.*, Chambre, 2015-2016, n° 54-1554/1, pp. 89-103.

[9] Avis C.E. 57.517/1 du 12 juin 2015, *Doc. parl.*, Chambre, 2015-16, n° 54-1554/1, pp. 97-99, observations 13.2 et 13.3.

[10] Avis C.E. 62.219/1-3-4 du 11 octobre 2017 sur un avant-projet devenu la loi-programme du 25 décembre 2017, *Doc. Parl.*, Chambre, 2017-2018, n° 54-2746/1, pp. 168-170, observations générales 2 et 3 concernant le chapitre 3 de l'avant-projet ; avis C.E. 72.474/1-2-3-4 du 10 novembre 2022 sur un avant-projet devenu la loi-programme du 26 décembre 2022, *Doc. Parl.*, Chambre, 2022-2023, n° 55-3015/1, pp. 311 et 312.

[11] C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025, B.18.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

En ce qui concerne l'abrogation proposée des limites examinées dans l'arrêt précité de la Cour constitutionnelle, le Conseil d'État a récemment observé qu'un tel régime accroît à nouveau, sur le plan du droit fiscal et de la sécurité sociale, la différence de traitement entre les travailleurs exerçant un flexi-job et les travailleurs réguliers dans les secteurs concernés [12]. À cet égard, une réserve a été émise au sujet d'une des propositions de loi concernées quant à la conformité du régime avec le principe d'égalité [13].

4.2.3. L'avis 62.368/1/2/3/4 du 1er décembre 2017 sur un avant-projet de loi 'relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale' et le dispositif qu'il contient en matière de travail associatif est également rappelé. Selon ce dispositif, les travailleurs associatifs pouvaient bénéficier d'un régime avantageux du point de vue du droit social et fiscal pour des prestations effectuées contre une indemnité limitée dans le secteur non marchand public et privé. Des dérogations étaient aussi prévues en matière de droit du travail pour les activités concernées.

Le Conseil d'État a constaté que, « pour une même activité, le traitement de l'indemnité sur le plan du droit fiscal et de la sécurité sociale est différent selon que cette activité est exercée en tant que volontaire, travailleur salarié/indépendant/fonctionnaire ou travailleur associatif. Un traitement différent des volontaires paraît admissible, eu égard au caractère non rémunéré de cette activité. En ce qui concerne la différence de traitement entre un travailleur associatif et, par exemple, un travailleur salarié qui exerce la même activité à temps partiel, le caractère raisonnable de la justification de la différence instaurée est toutefois moins évident ».

Le régime a été intégré dans la loi du 18 juillet 2018 'relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale' qui a été attaquée devant la Cour constitutionnelle [14]. La Cour a formulé les considérations suivantes dans son arrêt :

> « B.6.8. Comme la section de législation du Conseil d'État l'observe dans son avis, l'exonération fiscale et sociale a pour effet que le traitement fiscal et social de l'indemnité perçue pour une même activité diffère selon que celle-ci a été effectuée dans le cadre de la loi attaquée ou sous le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant (*ibid.*). Bien qu'à la suite de cet avis, des justifications supplémentaires aient été données dans l'exposé des motifs, ces justifications ne sont pas de nature à réfuter cette objection fondamentale. Comme il a été dit en B.5.7, il ressort des travaux préparatoires que le législateur a estimé que la différence de traitement était bien justifiée, en raison 'des circonstances particulières dans lesquelles de telles activités sont exercées' (*ibid.*, p. 152), faisant essentiellement référence à l'objectif spécifique du prestataire occasionnel ».

[12] Avis C.E. 77.279/3 du 18 février 2025 sur une proposition de loi 'modifiant diverses dispositions en ce qui concerne la suppression des restrictions applicables à l'exercice de flexi-jobs', observation 4.

[13] Avis C.E. 77.278/3 du 18 février 2025 sur une proposition de loi 'modifiant la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale et le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne les flexi-jobs dans le secteur horeca', observation 4.

[14] C.C., 23 avril 2020, n° 53/2020.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

La Cour a ajouté :

« B.6.10. Enfin, il ressort des travaux préparatoires que le législateur avait l'intention de permettre à des personnes qui exercent une activité principale de percevoir des revenus complémentaires non taxés, afin de décourager ainsi le travail au noir (*ibid*., p. 156). L'objectif d'éviter le travail au noir ne justifie toutefois pas que les indemnités perçues pour les prestations concernées échappent totalement à la sécurité sociale et à l'impôt. Les mesures prévues aux articles 17 et 18 'visant à éviter la transformation du travail ordinaire en travail associatif', à savoir l'interdiction, pendant une période donnée, de transformer des emplois réguliers au sein d'une organisation en activités associatives (exercées par la même personne ou non) n'empêchent pas, en outre, que la préférence soit donnée au travail associatif, lorsque de nouvelles fonctions ou de nouvelles organisations voient le jour.

Les conditions d'application du statut de prestataire de services occasionnels n'empêchent pas non plus un glissement du statut de travailleur indépendant (à titre complémentaire ou non) au statut de prestataire de services occasionnels, de sorte qu'une mesure visant à éviter le travail au noir crée, au contraire, la possibilité de passer d'un statut qui est soumis à la sécurité sociale et à des obligations fiscales à un statut qui exonère l'intéressé de toutes ces obligations ».

4.3. Selon la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, le principe d'égalité n'interdit pas au législateur, également en matière fiscale, d'octroyer un avantage fiscal à certains contribuables, pour autant que la différence de traitement ainsi créée repose sur un critère objectif et puisse se justifier raisonnablement.

Pour ce qui concerne les exonérations fiscales, la Cour constitutionnelle a ajouté ce qui suit :

« B.6.6. Il appartient au législateur de fixer les exonérations portant sur les revenus imposables. Il dispose en la matière d'une marge d'appréciation étendue. Il appartient en outre au législateur d'apprécier si un régime d'immunisation instauré par lui doit être modifié ou non et, ce faisant, de déterminer pour quelle période, dans quelles conditions et selon quelles modalités cette modification est applicable.

Les choix sociaux qui doivent être réalisés lors de la collecte et de l'affectation des ressources relèvent par conséquent du pouvoir d'appréciation du législateur. Lorsqu'une différence de traitement apparaît à l'occasion de ces choix, la Cour se doit toutefois d'examiner si cette différence repose sur une justification raisonnable » [15].

4.4. Pour justifier le régime à l'examen, qui prévoit une exonération de droit social et fiscal pour le travail supplémentaire, les développements de la proposition évoquent d'une manière générale « la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail », impliquant que la prestation d'heures supplémentaires additionnelles n'entraîne pas de pénurie de travail disponible. D'une manière générale encore, il est évoqué le fait que le régime réduit le coin salarial (un paramètre fiscal exprimant l'écart entre le salaire brut versé et le salaire net perçu) [16].

Les développements font aussi mention du fait que les travailleurs déjà occupés à temps plein contribuent déjà au maximum à la création de richesse, aux finances publiques (au

[15] C.C., 23 avril 2020, n° 53/2020, B.6.6.

[16] *Doc. parl.*, Chambre, 2024-2025, n° 56-410/1, pp. 3-4.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

travers de la progressivité de l'impôt des personnes physiques) et à la sécurité sociale. Les auteurs de la proposition estiment pour cette raison qu'il est justifié d'exonérer les revenus supplémentaires de l'impôt des personnes physiques et des cotisations sociales.

Ce même considérant a été formulé par la Cour constitutionnelle dans son arrêt n° 107/2017 sur le régime initial des flexi-jobs. Pour la justification de la différence de traitement créée par le régime, la Cour a jugé pertinent le fait que les flexi-jobs sont en substance une forme d'occupation complémentaire. La Cour a jugé que : « Étant donné que par leur activité principale, les travailleurs sous contrat de travail flexi-job sont déjà entièrement soumis au régime de la sécurité sociale, le législateur pouvait prévoir, pour leur occupation complémentaire, une cotisation spéciale bénéficiant à la gestion financière globale de la sécurité sociale » [17].

Si ce dernier considérant, qui tend à justifier le régime à l'examen, présente des similitudes avec les arguments avancés pour le régime initial des flexi-jobs, les deux régimes mentionnés sont néanmoins substantiellement différents. D'abord, le régime initial des flexi-jobs était destiné à une application très circonscrite, alors que le régime à l'examen revêt un caractère général et large, comme en témoigne son applicabilité dans tous les secteurs. Le fait que le régime prévoit l'abrogation des limites aux heures supplémentaires propres à la loi sur le travail y contribue. En outre, le régime actuellement soumis pour avis concerne une exonération fiscale et non, comme dans le cadre du régime des flexi-jobs, une cotisation spéciale.

La question se pose encore de savoir si le régime constitue une garantie suffisante que l'essentiel de la justification soit maintenu, à savoir le fait que les travailleurs contribuent déjà au maximum sur le plan du droit fiscal et de la sécurité sociale. Il faudra veiller à éviter les usages inappropriés de ce régime [18].

Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, il est recommandé que les auteurs de la proposition de loi réexaminent le régime proposé et prévoient une justification adéquate à la lumière du principe d'égalité. Cette justification devra bien évidemment satisfaire aux conditions fixées par la Cour constitutionnelle à cet égard et elle pourra être exprimée dans le courant de la procédure parlementaire.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

5.1. L'article 26*bis*, § 1er, proposé, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose en termes généraux que les dépassements de la durée de travail maximale des travailleurs, visés aux articles 22, 1° et 2°, 23, 24, 25 et 26, § 1er, 3°, et § 2, ne sont autorisés qu'« à condition que le temps de travail ne dépasse pas les limites fixées dans la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ».

[17] C.C., 28 septembre 2017, n° 107/2017, B.11.3.

[18] Comparer avec C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025, B.18.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

Il y a lieu de souligner que, pour des motifs de légistique, la technique de « réglementation par référence » à des règles énoncées dans une directive n'est pas admissible. En effet, il découle de la nature d'une directive UE qu'en principe ce n'est pas la disposition concernée de la directive elle-même, mais les règles de droit interne transposant celle-ci dans l'ordre juridique interne qui s'appliqueront dans cet ordre juridique.

En conséquence, il faut remplacer la référence à la directive 2003/88/CE par une référence à la règle de droit interne qui l'a transposée en droit interne.

5.2. En remplaçant l'article 26*bis*, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail de la manière décrite plus haut, le régime existant visant à fixer la durée hebdomadaire moyenne de travail est abrogé.

Une réglementation en ce sens est toutefois requise, dès lors que l'article 6 de la directive 2003/88/CE prescrit une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures. L'article 16 de cette directive fixe la période de référence maximale pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne du travail à quatre mois, tandis que les articles 18 et 19 de cette directive offrent la possibilité aux partenaires sociaux de porter la période de référence à un an dans des cas exceptionnels, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail.

Les auteurs de la proposition ne peuvent donc se contenter d'omettre le système actuel de fixation de la durée hebdomadaire moyenne du travail tel qu'il est prévu à l'article 26*bis*, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de remplacer ce système par une référence générale aux « limites fixées dans la directive 2003/88/CE ». En effet, la loi doit elle-même offrir les garanties nécessaires pour que les limites fixées par la directive 2003/88/CE ne soient pas dépassées.

5.3. L'article 27, § 5, de la loi sur le travail dispose que « [l]'application des dérogations autorisées par cette loi ne porte pas préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ». La question se pose de savoir si les « dérogations autorisées par cette loi » sont définies avec suffisamment de sécurité juridique après le remplacement de l'article 26*bis*, § 1er de la loi sur le travail. Il est recommandé d'apporter des éclaircissements à ce sujet lors des travaux préparatoires.

S'il s'avère que la sécurité juridique requise ne peut être assurée, la proposition doit être adaptée de manière à garantir que l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires n'entraîne pas un dépassement des limites de la durée moyenne de travail fixées par la directive 2003/88/CE.

Article 3

6.1. En vertu de l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 30°, proposé, du CIR 92 (remplacé par l'article 3, 1°, de la proposition), les employeurs et travailleurs à temps plein dans le secteur horeca sont soumis à un traitement fiscal différent pour les heures supplémentaires à payer selon qu'ils

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

sont ou non actifs dans le cadre du système de caisse enregistreuse. Avec le système de caisse enregistreuse, toutes les heures supplémentaires sont éligibles à l'exonération fiscale, tandis qu'un maximum de 360 heures supplémentaires est fixé dans l'autre cas.

Comme il a déjà relevé au point 4, les règles constitutionnelles d'égalité et de non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit être appréciée compte tenu de l'objectif et des effets de la mesure et de la nature des principes applicables en la matière ; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi.

6.2. Il a été demandé au délégué comment la différence de traitement précitée entre les catégories concernées de travailleurs peut se justifier. Il a répondu en ces termes :

> « Artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse sociale bepalingen waarnaar verwezen wordt in het voor advies voorliggende wetsvoorstel maakt inderdaad een onderscheid tussen werkgevers met en zonder geregistreerd kassasysteem in de horeca.
>
> De horeca-overuren werden immers, net zoals de flexijobs in de horeca, ingevoerd ter compensatie van de verplichting tot werken met geregistreerd kassasysteem in sommige horeca-zaken.
>
> Dit onderscheid wordt door het huidige wetsvoorstel weggewerkt ».

6.3. Nonobstant la réponse du délégué, l'article 3, 1°, de la proposition, tel qu'il est formulé, fait toujours une distinction entre le nombre d'heures supplémentaires prestées auprès des employeurs qui utilisent le système de caisse enregistreuse et ceux qui ne l'utilisent pas, en ce qui concerne l'exonération de l'impôt des personnes physiques. Les développements de la proposition ne donnent aucune justification pour cette différence de traitement. Il appartient aux auteurs de la proposition d'examiner le régime du point de vue du principe d'égalité. La mesure proposée devra faire l'objet d'une justification adéquate.

Si l'intention n'est pas de faire la distinction entre les deux catégories précitées, le texte de l'article 38, § 1er, alinéa 1er, 30°, proposé, du CIR 92 devra être adapté en ce sens.

7. L'article 3, 2°, de la proposition fait état, en ce qui concerne les revenus exonérés au sens de l'article 38, § 1er, du CIR 92, des rémunérations pour les heures supplémentaires prestées au sens des articles 25*bis* à 29 de la loi sur le travail. La question se pose de savoir si l'intention est effectivement de délimiter ainsi cette exonération, de sorte qu'elle ne s'applique pas à d'autres formes de travail supplémentaire. Si l'intention est de maintenir cette distinction, il faudra pouvoir justifier cette dernière.

8. Dans la phrase liminaire de l'article 3 de la proposition, on remplacera les mots « modifié en dernier lieu par la loi du 26 avril 2022 » par les mots « modifié en dernier lieu par la loi du 12 mai 2024 ».

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

Article 4

9. L'article 4, 1°, de la proposition remplace l'intitulé de la loi du 31 juillet 2023 'exécutant l'accord cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024' par l'intitulé « loi du 31 juillet 2023 instaurant les heures de relance ».

Selon les principes de légistique, l'intitulé d'un texte normatif doit être clair, précis, complet et concis [19]. L'intitulé modifié par la proposition n'est toutefois pas complet. L'intitulé donne en effet l'impression que la loi se limite à l'instauration des heures de relance. Or elle règle aussi l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires avec sursalaire fiscalement avantageuses et l'exonération des heures de relance.

Si l'intention est d'adapter l'intitulé de la loi, il est recommandé de définir le contenu de la loi d'une manière plus générale dans l'intitulé.

10.1. Selon l'article 4, 2°, de la proposition, « [l]es 100 heures visées à l'article 25*bis*, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont majorées dans tous les secteurs ».

Afin de garantir la sécurité juridique, la lisibilité et la cohérence, il est déconseillé d'inscrire dans la loi du 31 juillet 2023 une dérogation générale à la loi sur le travail. Si l'intention est de modifier l'article 25*bis*, § 1er, de la loi sur le travail de cette manière générale, il convient de prévoir une disposition modificative spécifique produisant ses effets dans la loi sur le travail.

10.2. Il est également porté atteinte à la sécurité juridique en ce que l'article 2, § 1er, proposé, de la loi du 31 juillet 2023 majore la limite des heures supplémentaires « dans tous les secteurs » sans préciser jusque quelle nouvelle limite porte cette majoration. Aucune méthode de détermination de la limite n'est non plus proposée. Il convient d'y remédier.

11.1. Il appartient aux auteurs de la proposition de veiller à ce que le régime contenu dans la proposition puisse s'inscrire d'une manière cohérente dans le cadre juridique existant. L'examen de la section de législation démontre que le régime pose des problèmes à cet égard. L'article 4, 2°, précité, de la proposition, qui précise dans la loi du 31 juillet 2023 que la limite d'heures supplémentaires est augmentée dans tous les secteurs, en est un exemple. On peut lire dans les développements que la proposition de loi « libéralis[e] totalement les heures supplémentaires volontaires en supprimant le plafond légal de cent heures ». La disposition diffère ainsi de l'article 25*bis*, § 1er, de la loi sur le travail, qui dispose ce qui suit :

> « § 1er. À l'initiative du travailleur et avec son accord les limites fixées par ou en vertu de la présente section peuvent être dépassées de maximum 100 heures par année civile. Ce dépassement n'est possible que dans la mesure où l'employeur souhaite faire prester ces heures.
>
> Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut porter ce nombre à 360 heures maximum ».

[19] *Principes de technique législative*. *Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandation 14, (ci-après : *Guide de légistique*) à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

Compte tenu des limites contraires à la proposition à l'examen en ce qui concerne le nombre d'heures supplémentaires autorisées, le régime proposé sera inopérant à moins que l'article 25*bis*, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne soit également adapté.

La proposition doit être examinée pour vérifier sa pleine compatibilité et cohérence avec la législation existante.

11.2. Selon l'article 2, § 2, proposé, de la loi du 31 juillet 2023 (article 4, 2°, de la proposition), « [l]es heures supplémentaires additionnelles, dénommées heures de relance, qui sont prestées en application du § 1er, ne sont pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue à l'article 26*bis*, § 1er, de la [loi du 16 mars 1971 sur le travail] et ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite prévue à l'article 26*bis*, § 1er*bis*, de la même loi ».

Il convient de veiller à la cohérence sur ce point également. En effet, vu le remplacement (article 2 de la proposition) du régime fixant la durée hebdomadaire moyenne de travail, tel qu'il est contenu actuellement à l'article 26*bis*, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, par une référence générale aux « limites fixées dans la directive 2003/88/CE » (point 5.2), l'article 26*bis*, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne contient plus de durée hebdomadaire moyenne de travail explicitement fixée.

Le dispositif devra être adapté. Il faut en outre veiller à ce que l'application des dispositions en matière d'heures supplémentaires ne mène pas à un dépassement de la limite de durée moyenne de travail fixée dans la directive 2003/88/CE.

12. L'article 2, § 1er, de la loi du 31 juillet 2023 mentionne : « Ces heures supplémentaires additionnelles sont dénommées heures de relance ». Il faudra donc à chaque fois remplacer le segment de phrase « heures supplémentaires additionnelles, dénommées heures de relance » par « heures de relance » dans les §§ 2 et 3 de ce même article.

13. Si l'intitulé et divers articles (les articles 2 et 9 de la loi du 31 juillet 2023) d'un texte législatif sont modifiés, il convient de rédiger un nouvel article modificatif pour chacun des articles à modifier [20].

Article 5

14. Dans la phrase liminaire de l'article 5 de la proposition, on remplacera les mots « modifié par l'arrêté royal du 15 septembre 2023 » par les mots « modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 9 avril 2024 ».

15. L'article 5 de la proposition mentionne « les rémunérations des heures supplémentaires prestées par le travailleur auprès de l'employeur en application des articles 25*bis* à 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ». Ainsi qu'il a déjà été relevé au point 7 concernant l'article 3, 2° de la proposition, la question se pose aussi en l'occurrence de savoir si l'intention

[20] *Guide de légistique*, recommandation 118.

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡

était effectivement d'inclure uniquement le travail supplémentaire qui relève de ces dispositions et non d'autres variantes. Dans ce cas, cette différence de traitement doit être justifiée.

Article 6

16. L'article 6 de la proposition est rédigé comme suit :

« Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, abroger, compléter, modifier ou remplacer la disposition modifiée dans le chapitre 5 ».

L'article 5 de la proposition vise à remplacer l'article 19, § 2, 27°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 'pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs'.

Il faut admettre que l'habilitation accordée doit permettre au Roi de modifier encore à l'avenir le remplacement de l'article 19, § 2, 27°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, instauré par la loi, sur la base de l'habilitation initiale qui a procuré le fondement juridique à la disposition actuellement remplacée. Il est recommandé de préciser cette portée dans les travaux préparatoires de la proposition.

Observation finale

17. La proposition de loi soumise pour avis ne comporte pas de disposition réglant l'entrée en vigueur. Il est recommandé de prévoir une disposition expresse d'entrée en vigueur laissant aux intéressés, employeurs et travailleurs, suffisamment de temps pour se préparer. Par exemple, les modifications pourraient prendre effet à partir du 1er janvier de l'année civile suivant la publication.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Ilse ANNÉ Wouter PAS

‡LW-BHDZMBJAD-HHECFVT‡