

5 mai 2026

## ***Le travail facilité et récompensé : le MR obtient des mesures cruciales et historiques pour moderniser le marché du travail et répondre aux besoins du terrain***

Post RS :

À la veille du 1er mai, notre ministre de l'Emploi David Clarinval et la Ministre des Indépendants Éléonore Simonet ont arraché des accords historiques : flexi-jobs étendus à TOUS les secteurs, plafond de revenus autorisés relevé à 18.000€, et enfin l'égalité totale pour les mamans indépendantes avec 15 semaines de congé maternité. Le MR modernise le marché du travail belge et répond aux besoins du terrain.

Abstract :

- 1) Le MR, par l'intermédiaire du ministre de l'Emploi David Clarinval et de la Ministre des Indépendants Éléonore Simonet, vient d'obtenir de nombreuses avancées historiques en matière d'emploi :
  - a) Extension des flexi-jobs à tous les secteurs (privé et public),
  - b) Relèvement du plafond fiscal pour les flexi-jobs de 12.000€ à 18.000€ pour les travailleurs non-pensionnés
  - c) Suppression de l'interdiction de travailler en flexi-job dans une entreprise liée à son employeur pour les salariés à temps plein
  - d) Prolongation du congé de maternité pour les indépendantes de 12 à 15 semaines, alignant leurs droits sur ceux des salariées. Système d'échange flexible : choix entre semaines de congé supplémentaires et titres-services selon les besoins
  - e) Possibilité de cumul d'activités à mi-temps pendant le congé de maternité pour les indépendantes
  - f) Entrée en vigueur prévue : 1er juillet 2026 pour les flexi-jobs et le congé de maternité prolongé
  - g) Budget consacré : 8 millions d'euros annuels pour l'extension du congé de maternité des indépendantes
  - h) 360 heures supplémentaires volontaires par an (450h dans l'horeca), dont 240 heures en régime brut = net
  - i) Plafonnement des préavis à 52 semaines maximum pour les nouveaux contrats
  - j) Simplification des règlements de travail : cadre du temps de travail plutôt que liste exhaustive des horaires
  - k) Modernisation du travail de nuit : suppression de l'interdiction générale, régime spécifique 23h-6h pour distribution, logistique et e-commerce
  - l) Accès au travail étudiant dès 15 ans
- 2) Ces mesures concrètes améliorent la vie quotidienne des Belges qui travaillent : plus de liberté pour travailler davantage, plus d'égalité pour les mamans, plus de flexibilité pour les entreprises. Face aux défis économiques et sociaux, le MR apporte des solutions pragmatiques, équilibrées et tournées vers l'avenir.

## A. Présentation des mesures

### 1. Mesures obtenues en Conseil des Ministres

#### a) Extension des flexi-jobs à tous les secteurs

Le Conseil des ministres a approuvé en deuxième lecture le 30 avril 2026 un avant-projet de loi portant dispositions diverses en matière de flexi-jobs porté par le Ministre David Clarinval. Cette réforme historique étend le système des flexi-jobs à l'ensemble des secteurs privé et public, marquant une rupture majeure avec le système précédent qui limitait ce type de contrat à certains secteurs spécifiques comme l'horeca, le commerce de détail, les activités socioculturelles ou encore le secteur des soins.

Le système des flexi-jobs permet à des travailleurs déjà occupés au minimum à 4/5e temps de prêter des heures supplémentaires auprès d'autres employeurs, avec un régime fiscal et social avantageux : exonération fiscale jusqu'à un certain plafond et cotisations sociales réduites. Jusqu'à présent, seuls certains secteurs en pénurie de main-d'œuvre pouvaient recourir à ce système, créant des frustrations tant du côté des employeurs d'autres secteurs que des travailleurs désireux de compléter leurs revenus.

L'extension se fait dans le respect des règles d'accès aux professions protégées, avec des modalités d'exclusion ou de réintégration qui restent possibles pour les secteurs qui le souhaitent. Cette flexibilité garantit que l'ouverture généralisée ne portera pas atteinte aux exigences spécifiques de certaines professions réglementées. L'entrée en vigueur de cette mesure est prévue pour le 1er juillet 2026.

#### b) Relèvement substantiel du plafond fiscal pour les flexi-jobs

Dans le cadre de la même réforme, le plafond fiscal pour les flexi-jobs connaît une augmentation significative, passant de 12.000€ à 18.000€ pour les travailleurs non-pensionnés. Cette hausse de 50% constitue un signal fort en faveur du pouvoir d'achat des travailleurs qui souhaitent effectuer des prestations supplémentaires.

Concrètement, cela signifie qu'un travailleur pourra désormais cumuler jusqu'à 18.000€ de revenus issus de flexi-jobs par an tout en bénéficiant du régime fiscal avantageux, soit une exonération totale d'impôts sur ces revenus et des charges sociales réduites pour l'employeur. La cotisation patronale reste donc fixée à 28 %. Pour les pensionnés, le plafond reste inchangé, permettant de maintenir l'attractivité du système pour cette catégorie de travailleurs déjà active sur ce segment.

Cette mesure accompagne logiquement l'extension sectorielle : en ouvrant le système à tous les secteurs tout en augmentant substantiellement le plafond, le gouvernement crée les conditions d'un véritable développement des flexi-jobs comme outil de flexibilité du marché du travail belge.

#### c) Assouplissement des règles anti-cumul pour les temps plein

La réforme supprime l'interdiction qui empêchait les salariés occupés à temps plein de travailler en flexi-job dans une entreprise liée à leur employeur principal.

Auparavant, un employeur ne pouvait pas engager ses propres employés en flexi-job, ni même recourir à des *flexi-jobbers* travaillant pour des entreprises liées (filiales, maison-mère, etc.)..

En limitant la levée de cette interdiction aux seuls salariés occupés à temps plein, la réforme maintient un équilibre : ces travailleurs disposent déjà d'un emploi stable et complet, et leur souhait d'effectuer

des heures supplémentaires en flexi-job relève d'une démarche volontaire de complément de revenus. Les travailleurs à temps partiel restent soumis à l'interdiction, garantissant qu'ils ne soient pas contraints de compléter leur temps de travail sous le régime flexi-job.

## d) Prolongation du congé de maternité pour les indépendantes

Le gouvernement fédéral a également approuvé une réforme majeure en faveur des travailleuses indépendantes portée par la Ministre Eléonore Simonet : la prolongation de leur repos de maternité de 12 à 15 semaines. Cette mesure met fin à une inégalité de longue date entre les mamans salariées, qui bénéficiaient déjà de 15 semaines de congé, et les mamans indépendantes qui devaient se contenter de 12 semaines.

Le budget annuel consacré à cette mesure s'élève à 8 millions d'euros, un investissement qui témoigne de la volonté politique d'assurer une véritable égalité de traitement entre les différents statuts professionnels en matière de maternité. Cette prolongation concerne l'ensemble des travailleuses indépendantes, qu'elles exercent en personne physique ou en société, et s'applique également aux aidantes indépendantes.

La structure du congé de maternité pour les indépendantes se compose désormais de 3 semaines de repos obligatoire avant l'accouchement (ou 2 semaines minimum si l'accouchement survient avant la date prévue) et de 12 semaines après la naissance, dont une période obligatoire et une période facultative.

## e) Possibilité de cumul d'activités pendant le congé de maternité des indépendantes

En complément de la prolongation du congé, une seconde mesure introduit une flexibilité spécifique pour les travailleuses indépendantes : la possibilité de combiner leur période de repos facultatif avec une reprise d'activité à mi-temps pendant un maximum de 18 semaines.

Cette disposition portée par la Ministre Simonet tient compte de la réalité particulière du travail indépendant : contrairement aux salariées qui peuvent s'absenter complètement de leur entreprise, les indépendantes gèrent souvent leur propre activité et peuvent souhaiter maintenir un contact progressif avec leur clientèle ou leurs projets pendant leur congé. Le système permet ainsi de reprendre une activité réduite (mi-temps maximum) tout en continuant à percevoir les allocations de maternité, offrant une transition plus douce vers le retour complet à l'activité.

Cette flexibilité ne concerne que la période de repos facultatif, garantissant que la période de repos obligatoire reste totalement protégée et que les nouvelles mamans bénéficient d'un temps de récupération minimal incompressible. La mesure s'inscrit dans une logique de choix personnel : chaque indépendante peut décider, en fonction de sa situation personnelle, professionnelle et de santé, si elle souhaite reprendre progressivement ou bénéficier d'un repos complet.

La réforme introduit un mécanisme innovant permettant aux indépendantes de choisir entre des semaines de congé supplémentaires et l'octroi de titres-services gratuits, selon leurs besoins spécifiques. Jusqu'à présent, les indépendantes bénéficiaient automatiquement de 105 titres-services gratuits pour les aider dans leurs tâches ménagères après la naissance.

Le nouveau système offre trois options modulables pour les 3 semaines supplémentaires de congé :

- **3 semaines de congé supplémentaires** si la travailleuse indépendante renonce à l'octroi des 105 titres-services

- **2 semaines de congé supplémentaires** si elle fait appel à l'octroi de 35 titres-services
- **1 semaine de congé supplémentaire** si elle fait appel à l'octroi de 70 titres-services

Cette architecture permet à chaque indépendante d'adapter le soutien à sa situation personnelle et professionnelle : une maman qui dispose d'un réseau familial pour l'aider aux tâches ménagères pourra privilégier les semaines de congé supplémentaires, tandis qu'une autre qui souhaite reprendre plus rapidement son activité pourra opter pour les titres-services qui lui permettront de déléguer les tâches domestiques.

## 2. Mesures adoptées au Parlement

### **a) Heures supplémentaires volontaires : 360 heures dont 240h brut = net**

La réforme du marché du travail comprend une refonte importante du régime des heures supplémentaires volontaires, entrée en vigueur le 1er avril 2026. Désormais, les travailleurs peuvent prêter jusqu'à 360 heures supplémentaires volontaires par année civile, contre un régime antérieur plus limité et plus complexe, avec un plafond porté à 450 heures dans l'horeca pour les employeurs concernés.

L'innovation majeure réside dans la structuration du système en deux volets. D'une part, 120 heures relèvent du régime ordinaire, avec sursalaire et régime social et fiscal classique ; d'autre part, 240 heures bénéficient d'un régime très avantageux, sans ONSS, sans précompte professionnel et sans impôt, ce qui permet au travailleur de percevoir un montant net équivalent au brut pour ces heures. Aucune récupération n'est prévue pour ces heures, et elles ne sont pas prises en compte pour la limite interne, ce qui renforce la souplesse du dispositif.

Cette réforme répond à une double réalité : de nombreuses entreprises ont besoin d'une capacité d'adaptation plus rapide face aux pics d'activité, tandis que de nombreux travailleurs souhaitent pouvoir augmenter leurs revenus de manière simple et lisible. Le maintien d'un accord écrit préalable entre l'employeur et le travailleur garantit en outre le caractère volontaire du mécanisme.

### **b) Plafonnement des préavis à 52 semaines**

Le Parlement a adopté le 30 avril 2026 une mesure plafonnant le délai de préavis à 52 semaines maximum pour tous les nouveaux contrats de travail. Cette réforme vise à favoriser la mobilité professionnelle et les transitions de carrière en supprimant un frein paradoxal à la dynamique du marché du travail.

Actuellement, le système belge permet l'accumulation de délais de préavis très longs en fonction de l'ancienneté, pouvant atteindre plusieurs années dans certains cas. Si ce mécanisme était conçu pour protéger les travailleurs, il produit en réalité un effet pervers : les travailleurs hésitent à changer d'employeur par crainte de perdre une protection accumulée, parfois au détriment de leur épanouissement professionnel et de leurs opportunités de carrière.

Le plafonnement à 52 semaines (soit un an) s'applique uniquement aux nouveaux contrats signés après l'entrée en vigueur de la réforme, sans remettre en cause les droits acquis des travailleurs actuellement en poste. Cette mesure bénéficie tant aux travailleurs, qui peuvent plus facilement saisir de nouvelles opportunités, qu'aux employeurs, qui peuvent recruter des profils expérimentés sans devoir supporter des délais de préavis dissuasifs.

## c) Simplification des règlements de travail

La réforme introduit une simplification majeure des règlements de travail en permettant aux entreprises d'inscrire un cadre général du temps de travail plutôt que de lister exhaustivement tous les horaires possibles. Ce mécanisme, déjà en vigueur pour les travailleurs à temps partiel variable, est désormais étendu à l'ensemble des travailleurs.

Jusqu'à présent, les règlements de travail devaient détailler de manière précise et exhaustive tous les horaires de travail envisageables, créant des documents souvent volumineux et complexes, difficiles à maintenir à jour et peu lisibles tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Chaque modification d'horaire nécessitait une mise à jour formelle du règlement de travail, générant une bureaucratie administrative lourde.

Avec la nouvelle approche, les entreprises pourront définir un cadre global (par exemple : horaires variables entre 7h et 19h, avec un temps de pause minimal) tout en conservant la flexibilité nécessaire pour adapter les plannings aux besoins opérationnels et aux souhaits des travailleurs. Cette simplification réduit la charge administrative pour les entreprises tout en maintenant la transparence et la prévisibilité pour les travailleurs, qui connaissent les limites dans lesquelles leurs horaires peuvent varier.

Par ailleurs, la règle du tiers minimum pour les travailleurs à temps partiel est abaissée à un dixième de la durée hebdomadaire d'un temps plein, ouvrant la porte à davantage d'emplois flexibles adaptés aux besoins réels.

## d) Modernisation du travail de nuit

Le paquet de réformes comprend également une modernisation du cadre du travail de nuit, longtemps régi par une logique d'interdiction générale assortie de multiples exceptions. La réforme prévoit qu'il n'existe plus d'interdiction générale du travail de nuit pour l'ensemble des secteurs, ce qui marque un changement profond de philosophie dans l'organisation du travail.

Désormais, dans le régime général, le travail de nuit est défini comme toute prestation effectuée entre 20h et 6h. Pour la distribution, la logistique et l'e-commerce, un régime spécifique est instauré : le travail de nuit y couvre la période de 23h à 6h, avec une procédure d'introduction assouplie afin de mieux aligner la Belgique sur l'organisation en vigueur dans les pays voisins et de renforcer la compétitivité de ces activités.

La réforme cherche à concilier compétitivité et protection des travailleurs. Les conventions collectives existantes et les primes applicables aux travailleurs déjà en service sont maintenues, tandis qu'un cadre spécifique est prévu pour les nouveaux engagés dans les secteurs concernés, avec une prime pour les prestations entre 23h et 6h. Une évaluation de la réforme est annoncée un an après son entrée en vigueur afin d'en mesurer l'impact sur l'emploi, la compétitivité et la protection sociale.

## e) Accès au travail étudiant dès 15 ans

Jusqu'à présent, seuls les jeunes qui n'étaient plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein (c'est-à-dire ceux en troisième année secondaire ou plus) pouvaient exercer un travail étudiant.

Cette condition a été supprimée par un arrêté royal publié le 4 mai 2026 : tous les jeunes à partir de 15 ans peuvent donc exercer un travail étudiant. Cette mesure élargit le vivier de main-d'œuvre disponible pour les secteurs en tension comme l'horeca, le commerce de détail ou les services, tout en

permettant aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle et de développer leur autonomie.

Des mesures de protection spécifiques sont toutefois prévues pour cette catégorie : les jeunes encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein ne pourront effectuer que des "travaux légers", une notion qui doit être précisée par arrêté royal. Un deuxième arrêté royal autorise les jeunes à partir de 16 ans à travailler les dimanches et jours fériés dans le commerce de détail, les maisons de repos et de soins, ainsi que comme sauveteurs à la côte, dans les piscines accessibles au public ou les étangs de baignade.

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2025, le contingent annuel de travail étudiant a été porté structurellement à 650 heures (contre 475 heures auparavant), permettant aux étudiants de travailler davantage tout en bénéficiant des cotisations sociales réduites à 2,71%.

## B. Des mesures historiques qui améliorent la vie des Belges qui travaillent

### 1. Mesures obtenues au conseil des Ministres

Ces réformes obtenues par David Clarinval et Éléonore Simonet à la veille du 1er mai démontrent que le MR est le parti qui fait bouger les lignes sur le marché du travail belge. Extension des flexi-jobs, augmentation du plafond, égalité pour les mamans indépendantes, tout cela a été arraché par le MR. Ces réformes historiques sont le fruit du travail de fond effectué par nos Ministres David Clarinval et Éléonore Simonet.

Ces mesures concrètes améliorent la vie quotidienne de milliers de Belges : plus de liberté pour travailler davantage, plus d'égalité pour les mamans, plus de flexibilité pour les entreprises. Face aux défis économiques et sociaux, le MR apporte des solutions pragmatiques, équilibrées et tournées vers l'avenir.

#### a) Extension des flexi-jobs à tous les secteurs

- Cette mesure répond à une demande concrète du terrain : de nombreux employeurs peinent à trouver la main-d'œuvre dont ils ont besoin, tandis que de nombreux travailleurs souhaitent travailler plus pour gagner plus.
- Cette réforme crée un cercle vertueux : plus d'opportunités de revenus supplémentaires pour les travailleurs, plus de flexibilité pour les employeurs et donc plus de dynamisme économique pour notre pays.

#### b) Relèvement du plafond fiscal à 18.000€ pour les flexi-jobs

- Avec un plafond relevé à 18.000€ pour les flexi-jobs, nous donnons aux travailleurs belges la possibilité de compléter réellement leurs revenus sans être pénalisés fiscalement. Cette mesure illustre parfaitement la philosophie libérale du MR : récompenser ceux qui veulent faire des efforts supplémentaires plutôt que les décourager par une fiscalité punitive.
- Nous défendons le principe simple selon lequel celui qui travaille plus doit pouvoir gagner plus, sans que l'État ne vienne ponctionner excessivement ces revenus supplémentaires.

#### c) Assouplissement des règles anti-cumul pour les flexi-jobs

- En supprimant cette interdiction inutile pour les temps plein, nous faisons confiance aux travailleurs et aux employeurs plutôt que de les suspecter systématiquement d'abus.

- Un salarié à temps plein qui souhaite effectuer quelques heures supplémentaires en flexi-job pour son propre employeur doit pouvoir le faire : c'est du bon sens économique et social.
- Cette mesure réduit la bureaucratie et la méfiance, tout en maintenant les garde-fous nécessaires pour éviter les véritables abus (maintien de l'interdiction pour les temps partiels).
- Nous sortons d'une logique de suspicion généralisée pour aller vers une logique de responsabilité : un travailleur à temps plein qui choisit librement d'effectuer des heures supplémentaires chez son employeur ne doit plus être empêché par une règle obsolète.
- Le MR préfère la simplicité et la confiance à la complexité réglementaire : tant que le travailleur a un emploi stable à temps plein, il doit être libre de compléter ses revenus comme il l'entend.

## d) Prolongation du congé de maternité des indépendantes

- Le MR croit en l'égalité réelle, pas seulement dans les discours : avec cette mesure, nous mettons enfin fin à une discrimination injustifiable entre les mamans salariées et les mamans indépendantes.
- Les femmes entrepreneures méritent le même soutien que les salariées lorsqu'elles fondent une famille : c'est une question de justice sociale et d'encouragement à l'entrepreneuriat féminin.
- Pendant des années, on a demandé aux femmes indépendantes de choisir entre leur activité et leur vie de famille : avec 15 semaines de congé alignées sur les salariées, nous mettons fin à ce choix impossible.
- Le MR innove avec un système qui respecte le libre choix : chaque maman indépendante peut décider ce qui convient le mieux à sa situation personnelle et professionnelle.
- Certaines mamans ont besoin de plus de temps avec leur bébé, d'autres préfèrent reprendre plus vite avec une aide aux tâches ménagères : nous respectons ces différences plutôt que d'imposer un modèle unique.

## e) Cumul d'activités pendant le congé de maternité des indépendantes

- Nous donnons aux mamans indépendantes le choix : repos complet ou retour progressif à l'activité, c'est à elles de décider en fonction de leur situation personnelle et professionnelle.
- Pour une indépendante qui gère sa propre entreprise, pouvoir reprendre progressivement son activité à mi-temps est souvent une nécessité pratique : nous adaptons la loi à la réalité du terrain.
- Le MR fait confiance aux femmes indépendantes pour faire les meilleurs choix pour elles-mêmes, leur santé et leur famille : ni obligation de travailler, ni interdiction de le faire.
- Flexibilité ne signifie pas précarité : la période de repos obligatoire reste totalement protégée, et la possibilité de cumul ne concerne que la phase facultative, sur base volontaire.

## 2. Mesures adoptées au Parlement

### a) Heures supplémentaires volontaires (360h dont 240h brut = net)

- Avec 360 heures supplémentaires volontaires possibles, dont 240 heures où le brut égale le net, le MR donne une réponse concrète à ceux qui veulent travailler plus pour gagner plus.

- Cette réforme simplifie un système devenu illisible et permet aux entreprises de mieux faire face aux pics d'activité sans alourdir inutilement les procédures.
- Le MR valorise l'effort, le volontariat et le pouvoir d'achat : lorsqu'un travailleur choisit librement de prêter davantage, il doit en voir le bénéfice directement sur sa fiche de paie.
- 240 heures en brut = net, c'est un gain de pouvoir d'achat immédiat et transparent, sans paperasse ni complexité fiscale.
- Cette mesure répond aux besoins des secteurs en tension tout en respectant le caractère volontaire : aucune obligation, seulement des opportunités pour ceux qui le souhaitent.

## b) Plafonnement des préavis à 52 semaines

- En plafonnant les préavis à 52 semaines, nous libérons les travailleurs d'un carcan qui les empêchait paradoxalement de saisir de nouvelles opportunités professionnelles.
- Des préavis de plusieurs années ne protègent personne : ils enferment les travailleurs dans leur situation actuelle et poussent parfois les employeurs, pour des questions de coût, à licencier des profils dont ils n'auraient pas voulu se séparer .
- Cette mesure favorise la mobilité professionnelle, l'épanouissement au travail et les transitions de carrière : autant d'éléments essentiels à un marché du travail dynamique et moderne.

## c) Simplification des règlements de travail

- En remplaçant les listes exhaustives d'horaires par un cadre général du temps de travail, nous éliminons une bureaucratie inutile qui complexifiait la vie des entreprises sans rien apporter aux travailleurs.
- Les travailleurs y gagnent aussi : un règlement de travail lisible et compréhensible vaut mieux qu'un catalogue de centaines d'horaires impossibles à décrypter.

## d) Modernisation du travail de nuit

- Le MR modernise enfin des règles datant d'un autre temps en supprimant une interdiction générale qui ne correspondait plus aux réalités économiques actuelles.
- Dans la logistique, la distribution et l'e-commerce, cette réforme permet à la Belgique de s'aligner davantage sur ses voisins et de défendre sa compétitivité face à la concurrence internationale.
- Cette modernisation ne se fait pas au détriment des travailleurs : les protections existantes et les primes applicables aux travailleurs déjà en service sont maintenues.
- Le régime spécifique 23h-6h pour les secteurs concernés reconnaît leurs spécificités opérationnelles tout en garantissant une prime pour les nouvelles recrues.
- Une évaluation après un an permettra de mesurer l'impact réel de cette réforme.

## e) Accès au travail étudiant dès 15 ans

- En permettant aux jeunes de 15 ans de travailler, nous leur donnons la possibilité d'acquérir une première expérience professionnelle, de développer leur autonomie et de se constituer un premier pécule.
- Cette mesure répond à une réalité : beaucoup de jeunes souhaitent travailler pendant les vacances, et de nombreux secteurs cherchent désespérément de la main-d'œuvre pendant les périodes de pointe.
- Cette mesure s'inscrit dans notre vision : valoriser le travail dès le plus jeune âge, développer le sens des responsabilités et offrir des perspectives concrètes.