

Flexi-jobs



BROCHURE

Inhoudstafel

1. Wat is een flexi-job	2
2. In welke sectoren kan men een flexi-job uitoefenen?.....	2
3. Wie kan een flexi-job uitoefenen?	2
4. Hoe bereken je de 4/5e betrekking in kwartaal T-3?	4
5. Wat moet de werknemer (die voldoet aan de nodige voorwaarden) doen vooraleer hij in flexi-job begint te werken?	4
6. Welke arbeidsovereenkomst moet de werknemer afsluiten om een flexi-job te kunnen uitoefenen?	5
7. Hoeveel verdient een flexi-jobwerknemer?.....	6
8. Zijn sectorale (of bedrijfsspecifieke) premies en vergoedingen van toepassing voor flexi-jobwerknemers?.....	6
9. Wat met de eindejaarspremie?.....	6
10. Wat zijn de arbeidsvoorwaarden van een flexi-job?	7
11. Hoe wordt de aanwezigheid van de werknemer geregistreerd?	7
12. Wat met de betaling van feestdagen na einde arbeidscontract?	7
13. Heeft een flexi-jobwerknemer recht op vakantie ?	8
14. Betalen werkgever en werknemer sociale bijdragen en belastingen op het flexi-loon? 8	
15. Wat gebeurt er in geval van arbeidsongeval - ziekte?	8
16. Wordt de flexi-jobwerknemer gedekt door de sociale zekerheid?.....	9
17. Bestaat er een bijzondere opzegtermijn voor flexi-jobs?	9

1. Wat is een flexi-job

De flexi-job is een vorm van arbeid die in bepaalde activiteitensectoren werd ingevoerd door de regering opdat werkgevers makkelijk personeel kunnen aanwerven op een flexibele en vooral goedkope manier.

Op het eerste zicht lijkt dit systeem aantrekkelijk omdat sommige werknemers meer netto-loon ontvangen (zonder belastingen noch sociale inhouding) en (voor sommige) omdat ze niet langer in het zwart hoeven te werken. Maar als we het systeem van naderbij bekijken, wordt het duidelijk dat dit systeem de deur opent naar heel wat misbruiken en dat het gevaarlijk kan zijn voor de werknemers en voor de maatschappij in het algemeen.

Met deze brochure willen we jullie uitleggen wat een flexi-job is en hoe het juist in elkaar zit. Op die manier hebben de werknemers de nodige informatie vooraleer ze al dan niet een flexi-job uitoefenen.

Alle specifieke regels omtrent een flexi-job zijn opgenomen in een wet (verschenen in november 2015). Als iets niet is opgenomen in deze wet, zal het dus vallen onder de "klassieke" sociale wetgeving.

2. In welke sectoren kan men een flexi-job uitoefenen?

Werken onder het statuut van flexi-job is enkel mogelijk in

- De voedingshandel en niet-voeding, of het nu een grote winkel is of een kleine buurtwinkel speelt geen rol.
- Een bakkerij
- De horeca: in een restaurant, hotel of café
- Een kapsalon of een schoonheidssalon

In deze sectoren kunnen de werkgevers zelf rechtstreeks de werknemers aanwerven in flexi-job ofwel een beroep doen op een uitzendkantoor.

Een werkgever kan een beroep doen op zoveel flexi-jobbers als hij wil en dit ongelimiteerd in de tijd. Het is dus mogelijk dat een werkgever enkel voltijdse flexi-jobbers in dienst heeft!

3. Wie kan een flexi-job uitoefenen?

Iedereen die voldoet aan de volgende voorwaarden kan een flexi-job uitoefenen:

1. In het derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de flexi-job (T-3 genoemd) moet de werknemer ten minste een 4/5^e voltijdse tewerkstelling uitgeoefend hebben

- bij een of meerdere werkgevers; (*concreet: van 1 april tot 30 juni 2022 4/5^e hebben gewerkt bij werkgever X om op 1 januari 2023 een flexi-job te beginnen bij werkgever Y*)
2. Nog niet 4/5^e werken bij de werkgever die je wilt aanwerven onder een flexi-jobcontract (rechtstreeks of via een uitzendkantoor).
 3. Geen flexi-job uitoefenen gedurende een periode waarin er een opzeggingstermijn of een verbrekingsvergoeding loopt ten laste van dezelfde werkgever;

Een werknemer die prestaties heeft geleverd in het buitenland mag ook een flexi-job uitoefenen in België als hij een bewijs van zijn prestaties kan indienen bij de RSZ via een officieel middel.

En wat met diegene die niet (meer) werken?

- **Bruggepensioneerden:** Bruggepensioneerden moeten dezelfde regels volgen en moeten dus (in het T-3 kwartaal) minimum 4/5^e werken bij een werkgever om te kunnen worden aangenomen onder een flexi-jobcontract.
- **Gepensioneerden:**
 - o Vanaf 65 jaar hoef je niet meer te voldoen aan de basisvoorwaarden (4/5^e).
 - o Onder de 65 jaar (vervroegd pensioen) moet je in het pensioenkadaster opgenomen staan in het 2e semester voorafgaand aan het begin van de flexi-job. Als dat niet het geval is, moet je bewijs leveren van een 4/5^e betrekking in het derde kwartaal voorafgaand aan de flexi-job.
 - o Gepensioneerden die nog niet de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt of die een onvolledige loopbaan hebben kunnen slechts beperkt bijverdienen. De inkomsten die zij uit flexi-jobs ontvangen, worden beschouwd als beroepsinkomsten en zullen dan ook in aanmerking worden genomen bij de controle op de overschrijding van de loonplafonds.
- **Werknemer zonder werk:** Ze moeten voldoen aan de voorwaarde van 4/5^e tewerkstelling in kwartaal T-3! In kwartaal T, tijdens de prestaties in flexi-job, moet hij enkel de vakjes aanvinken voor de gepresteerde dagen. De gewerkte dagen in flexi-job moeten worden aangevinkt. De werkloosheidsuitkering zal betaald worden voor de dagen zonder prestatie!
- **Werknemer in tijdskrediet:** Een werknemer kan in tijdskrediet of ouderschapsverlof zitten en een flexi-job uitoefenen. Maar hij moet voldoen aan twee voorwaarden:
 - o Een 4/5^e betrekking vervuld hebben in T-3
 - o Het tijdskrediet pas aanvragen 3 maanden na de aanvang van prestaties in flexi-job.

Als hij al in tijdskrediet zit voor het begin van een flexi-job, kan hij deze flexi-job uitoefenen, maar dan zal hij zijn RVA-uitkering verliezen.

4. Hoe bereken je de 4/5^e betrekking in kwartaal T-3?

De RSZ telt alle gewerkte en gelijkgestelde dagen bij andere werkgevers gedurende het 3e kwartaal voorafgaand aan het begin van de tewerkstelling in het kader van een flexi-jobcontract.

Je hoeft niet per se één 4/5^e contract te hebben bij één werkgever. De RSZ telt alle uitkeringen over het T-3 kwartaal en kijkt of dit overeenkomt met ten minste 4/5^e van een voltijdse baan in de betrokken sector. Een halftijds contract met aanvullende uren is oké.

De RSZ zal ook alle door de werkgever betaalde periodes (ziekte met behoud van loon, vakantie, klein verlet, verbrekingsvergoeding enz.) en bepaalde niet door de werkgever betaalde periodes van opschorting van de arbeidsovereenkomst (zwangerschapsverlof, tijdelijke werkloosheid enz.) gelijkstellen.

De RSZ heeft geen problemen met de gelijkstelling van ziekteperiodes die onder een uitkering van de mutualiteit vallen, aangezien deze uitkeringen ook onderworpen zijn aan RSZ-bijdragen (wanneer er een arbeidsovereenkomst is).

De RSZ adviseert echter om bij de mutualiteit te informeren of hun leden recht hebben op een flexi-job, omdat dit ook afhangt van hun uitkeringsvoorwaarden.

Bepaalde periodes tellen niet mee in T-3:

- De prestaties in flexi-job
- De prestaties als student die vallen onder het systeem van de solidariteitsbijdrage
- De prestaties als forfaitair uitbetaalde gelegenhedswerknemer in de landbouw, tuinbouw of horeca.
- De periodes van tijdskrediet en thematische verloven.
- Familiaal verlof (10 dagen) niet betaald door de werkgever.

5. Wat moet de werknemer (die voldoet aan de nodige voorwaarden) doen vooraleer hij in flexi-job begint te werken?

De werknemer en de werkgever sluiten een raamcontract af vooraleer ze een arbeidsovereenkomst afsluiten voor één of meerdere prestaties in flexi-job. Zonder raamcontract, geen flexi-job!

- **Wat is een raamcontract?**

Een raamcontract is geen arbeidsovereenkomst. Het is een soort burgerlijk contract met een kader waarbinnen echte arbeidscontracten afgesloten moeten worden! Eén raamcontract volstaat om elk contract dat wordt afgesloten met dezelfde werkgever te dekken. Dit raamcontract is verplicht, behalve voor de flexi-jobs die uitgeoefend worden via een uitzendkantoor. Dit raamcontract bindt de werknemer niet aan de werkgever (contractueel gezien), het is enkel een informatieve fiche. Het kan gedurende jaren blijven liggen in de lade van de

werkgever, zonder dat er enige prestatie wordt geleverd of zonder dat er een contract wordt getekend!

Volgende informatie moet vermeld staan in het raamcontract:

- de identiteit van de werknemer en werkgever;
- de wijze waarop de werkgever een flexi-job-arbeidscontract zal voorstellen aan de werknemer (mail, gsm, enz.);
- de na te leven termijn tussen dit voorstel en het begin van de effectieve tewerkstelling;
- een korte omschrijving van de uit te voeren functie;
- het flexiloon, rekening houdend met het minimumloon dat in de wet voorzien is;
- de voorwaarde van de 4/5-tewerkstelling.

6. Welke arbeidsovereenkomst moet de werknemer afsluiten om een flexi-job te kunnen uitoefenen?

Na het afsluiten van het raamcontract, moeten de werknemer en werkgever een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk afsluiten, ofwel schriftelijk ofwel mondeling. Deze arbeidsovereenkomsten kunnen elkaar onbeperkt opvolgen. Het betreft een **gewone arbeidsovereenkomst van bepaalde duur**. De algemene regels zijn dus van toepassing voor alles wat betreft af te leveren documenten, opzegtermijnen, enz.

Deze arbeidsovereenkomst van bepaalde duur kan dus afgesloten worden voor elke prestatie of voor een bepaalde duur (bijvoorbeeld 2 maanden). Aangezien de RSZ elk trimester na gaat of de werknemer nog steeds aan de voorwaarden voldoet (T-3), is het riskant voor een werkgever om een contract van meer dan 3 maanden af te sluiten.

Het verschil tussen beide mogelijkheden is het volgende:

Indien een werkgever elke vrijdagavond een prestatie voorstelt in zijn restaurant, dan kunnen werknemer en werkgever ofwel elke vrijdagavond, voor het aanvangen van de prestatie, een contract van bepaalde duur afsluiten, ofwel een contract van bepaalde duur van 3 maanden met een vaste prestatie elke vrijdagavond;

- In het eerste geval kan de werkgever ervoor kiezen om de werknemer niet elke vrijdag te laten werken. Ook kan de werknemer prestaties weigeren aangezien hij niet door een lopende arbeidsovereenkomst gebonden is.
- In het tweede geval is de werkgever verplicht om de werknemer elke vrijdag te laten werken tot aan het einde van het contract.
- Voor de werkgever is het verschil tussen beide werkwijzen vooral van administratieve aard (veel eenvoudiger in geval van een contract van bepaalde duur over meerdere maanden).

7. Hoeveel verdient een flexi-job-werknemer?

De regering heeft een minimumbarema ingevoerd voor alle flexi-job-werknemers, ongeacht de functie of de sector waarin de prestatie wordt geleverd. De lonen en de functieclassificatie die in de sector gelden, zijn niet van toepassing.

Er wordt een flexiloon toegekend aan de werknemers met een flexi-job-contract. Dit is een nettoloon! De werknemers betalen geen sociale bijdragen noch belastingen. Dit flexiloon bestaat uit een minimumuurloon van 10,97 EUR netto, uit een flexi-vakantiegeld van 0,84 EUR netto per uur, en eventueel uit premies die door de sector voorzien zijn. Het flexiloon en het flexivakantiegeld worden met 2% geïndexeerd bij elke overschrijding van de spilindex.

Het is absoluut mogelijk (en zelfs aanbevolen) om een hoger flexiloon te onderhandelen dan dit minimumbedrag. In de praktijk stellen veel werkgevers een flexiloon voor dat hoger ligt dan het minimumbarema. Dit bedrag moet vermeld staan in het raamcontract.

8. Zijn sectorale (of bedrijfsspecifieke) premies en vergoedingen van toepassing voor flexi-job-werknemers?

In principe zijn de sectorale (of bedrijfsspecifieke) cao's die premies en vergoedingen voorzien van toepassing op alle werknemers van een sector. Maar wanneer een werkgever een hoger flexiloon betaalt dan het minimumbarema, is hij geneigd om te zeggen dat de premies inbegrepen zijn in het loon. Om recht te hebben op de sectorale premies moet je uiteraard voldoen aan de toekenningsvoorwaarden net als de andere werknemers.

9. Wat met de eindejaarspremie?

Het is een ingewikkeld debat, omdat de sectorale cao's over de eindejaarspremie in principe op iedereen van toepassing zijn. Als een flexi-job-werknemer dus voldoet aan de voorwaarden (bv. in de horeca: ononderbroken contract van minimum 2 maanden) om een eindejaarspremie te krijgen, heeft hij er recht op. Anderzijds vinden de werkgevers dat dit recht niet bestaat, omdat flexiloon geen loon is (de cao stelt dat de eindejaarspremie berekend wordt op het brutoloon van de werknemers). De werknemer zou dus recht hebben op de premie, maar de werkgever zou niet verplicht zijn die te betalen.

OPGELET! Een flexi-job-werknemer via een uitzendkantoor moet dezelfde regels van de uitzendsector volgen wat de eindejaarspremie betreft. De discussie blijft echter dezelfde als diegene die werd beschreven in de eerste alinea van deze vraag. Maar de toegangsvoorwaarden veranderen. Bijvoorbeeld in de horeca is de voorwaarde geen 2 aaneensluitende maanden maar wel 65 dagen zoals voorzien in de uitzendsector.

10. Wat zijn de arbeidsvoorwaarden van een flexi-job?

De wet op de flexi-jobs definieert geen arbeidsvoorwaarden van de werknemer. De werkgever volgt dus de bestaande regels in de sector.

Bijvoorbeeld wat betreft de flexibiliteit en overuren, daar moeten de werkgevers de bestaande cao's volgen die van toepassing zijn in elke sector.

Toch bestaat er een regel die de werkgevers niet moeten naleven: die van het publiceren van de uurroosters. Ze hoeven de werknemer dus niet ten minste één dag van tevoren in kennis te stellen, zoals in de sectoren wordt vereist (dit kan de dag voordat de dienst wordt verricht!). De geldende uurroosters hoeven niet in het arbeidsreglement te worden opgenomen.

11. Hoe wordt de aanwezigheid van de werknemer geregistreerd?

De werkgever is verplicht de aanwezigheid van alle flexi-job-werknemers dagelijks te registreren. Hij moet het tijdstip van begin en einde van elke prestatie registreren via de elektronische kassa of via een alternatief systeem van de RSZ of via een uitbreiding van de Dimona-aangifte.

De werkgever moet eveneens een Dimona-aangifte doen. De aangifte zal verschillen naargelang het type contract:

- een schriftelijk arbeidscontract geeft aanleiding tot een Dimona-aangifte per contract en per trimester
- bij een mondeling arbeidscontract wordt een dagelijkse Dimona-aangifte verricht.

12. Wat met de betaling van feestdagen na einde arbeidscontract?

De regels omtrent de arbeidscontracten van bepaalde duur dienen toegepast te worden:

- Bij tewerkstelling gedurende een periode van 15 dagen tot 1 maand per onderneming heeft de flexi-jobber recht op de uitbetaling van de feestdag indien deze valt binnen de 14 dagen na het einde van het arbeidscontract;
- Bij tewerkstelling gedurende meer dan 1 maand heeft de flexi-jobber recht op de uitbetaling van de feestdag indien deze valt binnen de 30 dagen na de stopzetting van de activiteit.

Je hoeft niet noodzakelijkerwijze over een arbeidscontract van minimum 15 dagen te beschikken. Verschillende opeenvolgende contracten (zelfs dagcontracten) zijn ook mogelijk. Het is het begrip 'ononderbroken tewerkstelling gedurende 15 dagen' dat telt. De inactiviteitsdagen

(vb. zondag of sluiting van de onderneming) worden niet beschouwd als een onderbreking tijdens de tewerkstellingsperiode. Ze tellen trouwens mee voor de dienstanciënniteit.

13. Heeft een flexi-job-werknemer recht op vakantie ?

De flexi-job-werknemer heeft het volgende jaar recht op verlofdagen. Maar aangezien hij het flexivakantiegeld ontvangt samen met het flexiloon, krijgt hij niets meer als hij het volgende jaar zijn verlof opneemt (noch enkel, noch dubbel vakantiegeld).

Het flexivakantiegeld stemt overeen met 7,67% van het flexiloon (premies inbegrepen!). Het wordt onmiddellijk betaald, samen met het flexiloon. Het minimumbedrag voor een flexi-job was dus 11,81 EUR per uur (flexiloon 10,97 EUR + flexivakantiegeld 0,84 EUR).

14. Betalen werkgever en werknemer sociale bijdragen en belastingen op het flexiloon?

Het flexiloon en het flexivakantiegeld worden uitgesloten van het begrip 'loon' zoals bepaald door de RSZ. Met andere woorden, de werknemer betaalt geen sociale bijdrage op zijn flexiloon. De werkgever betaalt een bijzondere sociale bijdrage van 25%.

15. Wat gebeurt er in geval van arbeidsongeval - ziekte?

Een flexi-job-werknemer heeft een contract van bepaalde duur. Hij behoudt dezelfde rechten als een werknemer met een gewoon contract van bepaalde duur.

Een flexi-job-werknemer die ziek wordt, moet wat zijn rechten en plichten betreft als een gewone werknemer worden behandeld.

Heeft de werknemer een arbeidsongeval tijdens zijn flexi-job en is hij arbeidsongeschikt en belet zijn ongeschiktheid hem ook om zijn hoofdactiviteit voort te zetten, dan wordt de situatie als volgt geregeld:

- De werknemer moet de verzekeraar arbeidsongevallen van zijn flexi-job-werkgever op de hoogte brengen van het arbeidsongeval (aangezien het ongeval plaatsvond tijdens het zijn flexi-job).
- Voor de hoofdwerkgever (bij wie het ongeval niet heeft plaatsgevonden) gaat het eenvoudigweg om een arbeidsongeschiktheid van gemeen recht. Hij zal desgevallend gewaarborgd loon storten (ziekte).

- In afwachting van de tussenkomst van de verzekeraar arbeidsongevallen betaalt de flexi-job-werkgever gewaarborgd loon (arbeidsongeval) uit.
- De verzekeraar zal beide werkgevers vragen wat ze reeds als gewaarborgd loon uitbetaald hebben aan de werknemer en zal hen dit geld terugstorten. Hij zal vervolgens de zaak overnemen en de werknemer vergoeden.

De verzekeraar zal beslist een kopie van de tijdens het arbeidsongeval lopende arbeidscontracten opvragen. Bij mondeling contract kan het bewijs geleverd worden via de dimona-aangiften.

Wanneer de dimona-aangiften dagelijks worden gedaan, zal de werkgever de bedrijfsvoorheffing en de sociale zekerheidsbijdrage in mindering brengen op het gewaarborgd loon, omdat dit gewaarborgd loon niet langer flexi-loon is.

16. Wordt de flexi-job-werknemer gedekt door de sociale zekerheid?

De prestaties die zijn uitgevoerd in het kader van een flexi-job worden volledig gelijkgesteld met arbeidsprestaties in alle sectoren van de sociale zekerheid (ziekte, pensioen, werkloosheid, vakantie,...).

17. Bestaat er een bijzondere opzegtermijn voor flexi-jobs?

De flexi-job-werknemers moeten een mondeling of schriftelijk arbeidscontract van bepaalde duur of voor een welbepaalde taak afgesloten hebben. De regel voor de opzegtermijnen is dus deze die geldt voor de contracten van bepaalde duur. Er wordt geen uitzondering gemaakt voor de flexi-jobs.