

TECHNISCHE FICHE: HORECA: FLEXI-JOBS

1 juni 2016

Werknemers die al vier vijfden werken en daarop volledige sociale lasten betalen, zullen voortaan mogen bijverdienen in de horecasector om piekmomenten op te vangen. Op die arbeid zou de werkgever enkel een bevrijdende RSZ-bijdrage van 25 procent moeten betalen.

WETGEVENDE BRON

WET 16 november 2015 – BS 26/11/15 - Invoering 1/12/2015

WELKE WERKGEVERS?

Flexijobs zijn uitsluitend bestemd voor werkgevers van de horecasector en uitzendsector, deze laatste voor zover de gebruiker ressorteert onder de horecasector. Er is op niveau individuele werkgever geen link met het geregistreerd kassasysteem. Ook werkgevers die geen geregistreerd kassasysteem (moeten) gebruiken kunnen beroep doen op flexijobs.

WELKE WERKNEMERS?

Om het even wie kan een flexi-job aannemen in de horeca als drie voorwaarden **tegelijk** zijn vervuld:

- in het derde voorafgaande kwartaal was er een volledige sociale verzekering voor minstens 4/5 van de voltijdse arbeidsduur, bij één of meerdere andere werkgevers;
- de flexi-job wordt bij dezelfde werkgever niet gecombineerd met een gewone arbeidsovereenkomst voor minstens 4/5 van de voltijdse arbeidsduur;
- de flexi-job wordt bij dezelfde werkgever niet gecombineerd met een verbrekingsvergoeding of het presteren van een opzegtermijn.

Let op: Werknemers die met fooien betaald worden, komen niet in aanmerking.

Om in aanmerking te komen voor een flexi-job in een bepaald kwartaal, moet de werknemer zowel dat kwartaal als in het derde kwartaal voorafgaand aan de voorwaarden voldoen.

Voor de berekening van de geleverde arbeidsprestaties wordt geen rekening gehouden met prestaties:

- geleverd in het kader van een flexi-job;
- als leerling;
- als student;
- van gelegenhedswerknemers in land- en tuinbouw;
- als gelegenhedswerknemer in de horeca;

Deze voorwaarde zal gecontroleerd worden op het moment dat de werkgever de Dimona aangifte voor de flexi-job ingediend.

OVEREENKOMSTEN VOOR EEN FLEXIJOB

Een tewerkstelling in een flexi-job moet gedekt zijn door twee overeenkomsten: een raamovereenkomst en een arbeidsovereenkomst. Eenzelfde raamovereenkomst kan meerdere arbeidsovereenkomsten dekken.

Een werknemer kan met verschillende werkgevers een raamovereenkomst sluiten.

DE RAAMOVEREENKOMST?

De raamovereenkomst bevat de intentie van partijen om over te gaan tot een tewerkstelling in een flexi-job en regelt de modaliteiten waaronder dat zal gebeuren, op zijn minst voor wat betreft:

- de wijze waarop de werkgever een flexi-job-arbeidsovereenkomst zal voorstellen;
- de te respecteren termijn tussen dit voorstel en het begin van de effectieve tewerkstelling;
- de functies die het voorwerp zullen zijn van de flexi-job;
- het overeengekomen flexiloon;
- de voorwaarde van de 4/5 tewerkstelling.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De effectieve tewerkstelling in een flexi-job wordt geregeld via een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur/werk. Deze arbeidsovereenkomsten kunnen elkaar zonder beperking opvolgen. De variabele arbeidstijden kunnen buiten de uurroosters van het arbeidsreglement vallen en zijn (indien deeltijds) niet onderworpen aan de klassieke registratieverplichtingen.

De beëindiging van een flexi-job-arbeidsovereenkomst heeft geen gevolgen voor het voortbestaan van de raamovereenkomst.



HET FLEXILOON

Het flexiloon bedraagt minimum € 9,00 per uur (op 1/6/16) en zal geïndexeerd worden zoals de sociale uitkeringen.

Het is een niet-baremiëk loon, de barema's van het P.C. 302 Horecasector zijn dus niet van toepassing. Het flexiloon wordt vastgelegd in de raamovereenkomst.

Het flexivakantiegeld bedraagt 7,67 % van het flexiloon en dient samen met het flexiloon te worden uitbetaald aan de werknemer.

Samen (flexiloon en flexivakantiegeld) bedraagt minimum € 9,69 per uur vanaf 1 juni 2016.

Vroegere bedrage: 8,82 EUR per uur, flexi-vakantiegeld 0,68 EUR per uur, totaal 9,50 EUR per uur tot 31 mei 2016.

De conventionele toeslagen en/of premies zijn verschuldigd (zoals toeslag voor nachtwerk, zon- en feestdagvergoeding, ...).

UURROOSTER VAN EEN FLEXIJOB-WERKNEMER

De uurroosters, opgenomen in het arbeidsreglement, zijn niet van toepassing op de flexi-job. Evenals de wettelijke bekendmakingsverplichting inzake variabele uurroosters gelden niet.

Er staat geen maximumlimiet op het aantal te presteren uren. Wel dient elke prestatie minimaal 2 uren te duren.

FLEXIJOBS IN DE SOCIALE ZEKERHEID

Op het flexiloon is geen werknemers-RSZ verschuldigd.

De prestaties die geleverd worden in het kader van een flexi-job tellen in principe mee voor de opbouw van de sociale rechten.

De prestaties in het kader van een flexi-job openen het recht op vakantiedagen. Aangezien het vakantiegeld betaald wordt samen met het flexi-loon, ontvangt de werknemer geen vakantiegeld op het moment dat hij een vakantiedag opneemt.

De bijdrageplicht is beperkt tot een bijzondere bevrijdende werkgeversbijdrage van 25% op het flexiloon.

FLEXIJOBS IN DE FISCALITEIT

Er is met betrekking tot het flexiloon geen personenbelasting en al evenmin bedrijfsvoorheffing.

SANCTIONERING

Als een flexi-job wordt uitgevoerd zonder naleving van alle wettelijke voorwaarden wordt de tewerkstelling beschouwd als een gewone arbeidsovereenkomst, met als impact:

- het baremaloon en de gewone loonvoordelen van de horecasector worden verplicht;
- het arbeidsrecht krijgt volle uitwerking, incl. het vermoeden van voltijdse tewerkstelling;
- de gewone sociale bijdragen zijn verschuldigd; de vergoeding is onderworpen aan gewone personenbelasting en bedrijfsvoorheffing.