

TECHNISCHE FICHE: FLEXI-JOBS

1 januari 2018

Werknemers die al vier vijfden werken en daarop volledige sociale lasten betalen, kunnen in bepaalde sectoren bijverdienen om piekmomenten op te vangen. Op die arbeid dient de werkgever enkel een bevrijdende RSZ-bijdrage van 25 procent te betalen.

WETGEVENDE BRON

WET 16 november 2015 – BS 26/11/15 - Invoering 1/12/2015, aangepast door de programmawet van 25 december 2017 (BS 29/12/2017).

WELKE WERKGEVERS?

Flexi-jobs zijn uitsluitend bestemd voor werkgevers die ressorteren onder de paritaire comités (of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker onder het desbetreffend paritair comité ressorteert):

- Bakkerij, banketbakkerij en consumptiesalons bij een banketbakkerij en industriële broodbakkerijen (PC 118.03)
- Handel in voedingswaren (PC119)
- Zelfstandige kleinhandel (PC201)
- Kleinhandel in voedingswaren (PC202)
- Middelgrote levensmiddelenbedrijven (PC 202.01)
- Voor het hotelbedrijf (PC302)
- Grote kleinhandelszaken (PC311)
- Warenhuizen (PC 312)
- Kappersbedrijf en schoonheidszorgen (PC314)

WIE KOMT IN AANMERKING VOOR FLEXI-JOB?

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

- in het derde voorafgaande kwartaal (kwartaal T-3) was er een tewerkstelling met volledige sociale verzekering voor minstens 4/5 van de voltijdse arbeidsduur, bij één of meerdere andere werkgevers. Deze voorwaarde geldt niet indien in het tweede kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de flexi-job (kwartaal T-2) de werknemer gepensioneerd is;
- de flexi-job wordt bij dezelfde werkgever niet gecombineerd met een gewone arbeidsovereenkomst voor minstens 4/5 van de voltijdse arbeidsduur (in het kwartaal T);
- de flexi-job wordt bij dezelfde werkgever (in het kwartaal T) niet gecombineerd met een verbrekingsvergoeding, een ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever of het presteren van een opzegtermijn.

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;

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

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

Wie niet aan de flexi-job voorwaarden voldoet, kan niet als flexi-jobwerknemer worden beschouwd, bijgevolg is er sprake van een gewone tewerkstelling.

T	T-3
Maanden	Maanden
01, 02, 03/2018	04, 05, 06/2017
04, 05, 06/2018	07, 08, 09/2017
07, 08, 09/2018	10, 11, 12/2017
10, 11, 12/2018	01, 02, 03/2018

OVEREENKOMSTEN VOOR EEN FLEXI-JOB

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

Een werknemer kan met verschillende werkgevers een raamovereenkomst sluiten.

Beide documenten moeten vóór aanvang van de tewerkstelling afgesloten worden.

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 raamovereenkomst moet steeds schriftelijk worden afgesloten, een mondelinge raamovereenkomst is uitgesloten. Ze kan zowel voor onbepaalde duur als voor bepaalde duur of welbepaald werk afgesloten worden. Wanneer de flexi-job wordt uitgevoerd via een uitzendkantoor dan is het sluiten van een raamovereenkomst niet vereist.

Een ondertekende raamovereenkomst verplicht de werknemer niet om elk voorstel tot flexi-job te aanvaarden. De raamovereenkomst is pas van kracht als de arbeidsovereenkomst is ondertekend.

DE FLEX-ARBEIDSOVEREENKOMST

De effectieve tewerkstelling in een flexi-job wordt geregeld via een flexi-arbeidsovereenkomst van bepaalde duur/werk. Deze flexi-arbeidsovereenkomsten kunnen elkaar zonder beperking opvolgen.

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

De arbeidsovereenkomst kan zowel mondeling als schriftelijk afgesloten worden. Wij adviseren om het steeds op papier te doen.

Ze kan echter nooit voor onbepaalde duur worden afgesloten!

HET FLEXI-LOON

Het flexi-loon bedraagt minimum € 9,18 per uur (op 1/6/17) en wordt vastgelegd in de raamovereenkomst. Het wordt geïndexeerd zoals de sociale uitkeringen.

Het is een niet-baremiëk loon, de barema's van de sector zijn dus niet van toepassing.

Het flexi-vakantiegeld bedraagt 7,67 % van het flexi-loon en dient samen met het flexi-loon te worden uitbetaald aan de werknemer.

Samen (flexi-loon en flexivakantiegeld) bedraagt minimum € 9,88 per uur vanaf 1 juni 2017.

Vroegere bedragen:

- *8,82 EUR flexi-loon per uur, flexi-vakantiegeld 0,68 EUR per uur, totaal 9,50 EUR per uur tot 31 mei 2016.*
- *9,00 EUR flexi-loon per uur, flexi-vakantiegeld 0,69 EUR per uur, totaal 9,69 EUR per uur tot 31 mei 2017*

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

UURROOSTER VAN EEN FLEXI-JOB-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 in PC 302 en 3 uren in de andere sectoren te duren.

De grote flexibiliteit waarop werkgever beroep kunnen doen op flexijob-werknemers stelt hen niet vrij van registratie van begin en einde arbeidsprestatie.

FLEXI-JOBS IN DE SOCIALE ZEKERHEID

Op het flexi-loon 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 (pensioenrechten en werkloosheid).

De bijdrageplicht is beperkt tot een bijzondere bevrijdende werkgeversbijdrage van 25% op het flexi-loon.

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. Voor de toepassingen van de wetten inzake de jaarlijkse vakantie wordt de flexi-job-werknemer beschouwd als bediende.

In kader van de werkloosheidsreglementering zijn er tal van regels met betrekking tot flexi-jobs. Wij verwijzen daarom naar de ABVV Werkloosheidsdiensten.

Werklozen die een flexi-job uitoefenen (op T-3 minimaal 4/5 aan het werk) dienen hun tewerkstelling aan te duiden op hun controlekaart

Ook werknemers die tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid een flexi-job activiteit uitoefent dient dit op zijn controlekaart C3.2A aan te duiden. Rooster 1 indien de flexi-job prestatie op een dag waarop hij normaal werkt bij zijn werkgever, rooster 2 indien het op een inactiviteitsdag valt. .

Ingeval van prestaties op zondag worden deze verrekend met het aantal werkloosheidsduikeringen.

FLEXI-JOBS IN DE FISCALITEIT

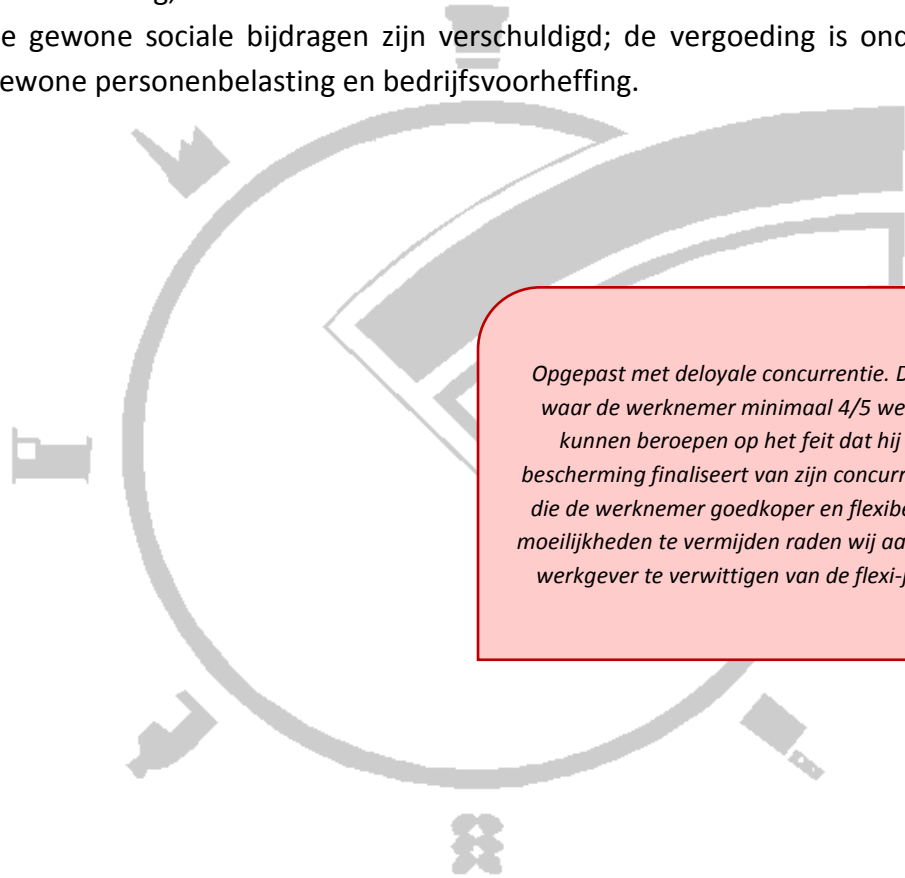
Er is met betrekking tot het flexi-loon geen personenbelasting en al evenmin bedrijfsvoorheffing verschuldigd.

De inkomsten zullen weliswaar pro forma op de inkomstenfiche 281.10 staan, maar ze zijn niet vergezeld van een aangiftecodel. De inkomsten dienen dan ook niet vermeld worden op de belastingaangifte.

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.



Opgepast met deloyale concurrentie. De werkgever, waar de werknemer minimaal 4/5 werkt, zou zich kunnen beroepen op het feit dat hij de sociale bescherming finaliseert van zijn concurrent werkgever die de werknemer goedkoper en flexibeler inzet. Om moeilijkheden te vermijden raden wij aan om de eerste werkgever te verwittigen van de flexi-job-activiteit.