

Sinds 01.12.2015 is een nieuwe vorm van tewerkstelling mogelijk in de horeca (PC 302.00), m.n. de flexi-job. Sindsdien werd de mogelijkheid van de flexi-job uitgebreid naar verschillende sectoren. Bijklassen in deze sectoren wordt zowel voor de werkgever als de werknemer voordeliger als aan bepaalde voorwaarden voldaan is.

Flexi-job

Algemeen gesteld is een flexi-job bestemd om voordeliger te kunnen bijklassen voor een werknemer die voldoende prestaties verricht heeft bij een andere werkgever of een gepensioneerde. Het is de bedoeling om via deze weg de sociale lasten voor de werkgever te verlagen en zo piekmomenten te kunnen opvangen. Om een flexi-jobwerknemer tewerk te kunnen stellen, moet er aan een aantal voorwaarden voldaan worden.

Welke werkgevers

Sectoren

- PC 112.00: garagebedrijf (nieuw vanaf 01.01.2024);
- PC 118: voedselnijverheid, enkel voor volgende sub sectoren (meerderheid nieuw vanaf 01.01.2024):
 - o PC 118.03: bakkerijen, banketbakkerijen en consumptiesalons bij een banketbakkerij;
 - o PC 118.07 : brouwerijen en mouterijen;
 - o PC 118.08 : dranknijverheid;
 - o PC 118.09 : groente nijverheid;
 - o PC 118.10: vruchtennijverheid;
 - o PC 118.11: vleesnijverheid;
 - o PC 118.12: zuivelproducten;
 - o PC 118.14: chocoladefabrieken en suikerbakkerij;
 - o PC 118.21: aardappelverwerkende nijverheid;
 - o PC 118.22: aardappelschilbedrijven;
- PC 119.00 (en sub sectoren): handel in voedingswaren;
- PC 132.00: technische land- en tuinbouwwerken (nieuw vanaf 01.01.2024) – sector-cao van 22.05.2024 vraagt een opt-out vanaf Q3.2024, maar nog geen KB waardoor nog geen uitwerking. Q3.2024 zijn flexi's bijgevolg nog wel mogelijk;
- PC 139.00: binnenscheepvaart (nieuw vanaf 01.07.2024);
- PC 140.01: autobussen en autocars (nieuw vanaf 01.01.2024);
- PC 140.05: verhuisondernemingen (nieuw vanaf 01.01.2024);
- PC 144.00: nieuw vanaf 01.01.2024, maar sedert 01.04.2024 niet meer mogelijk wegens opt-out;
- PC 145.00: nieuw vanaf 01.01.2024, maar sedert 01.04.2024 enkel nog mogelijk voor PC 145.04 (aanleggen en/of onderhouden van parken, tuinen, sportterreinen, recreatieterreinen, groene zones en begraafplaatsen) wegens gedeeltelijke opt-out;
- PC 152.01: nieuw vanaf 01.04.2024 (opt-in);
- PC 200.00: bedienden met NACE-code RSZ 85.531 – autorijscholen (nieuw vanaf 01.01.2024);
- PC 201.00: zelfstandige kleinhandel;
- PC 202.00: bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren;
- PC 202.01: middelgrote levensmiddelenbedrijven;

- PC 223.00: sport;
- PC 225.01: nieuw vanaf 01.04.2024 (opt-in);
- PC 302.00: horeca;
- PC 303.03: bioscoopzalen;
- PC 304.00: gemakkelijksbedrijven, met uitsluiting van artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies;
- PC 311.00: grote kleinhandelszaken;
- PC 312.00: warenhuizen;
- PC 314.00: kappersbedrijf en schoonheidszorgen;
- PC 320.00: begrafenisondernemers (nieuw vanaf 01.01.2024), maar vanaf 01.07.2024 gedeeltelijke opt-out. Vanaf 01.07.2024 zijn flexi's enkel nog mogelijk voor functies die ook onder het stelsel van gelegenheidswerknemer (EXT) zouden kunnen;
- PC 322.00: uitzendkrachten als de gebruiker onder één van de vermelde PC's valt;
- PC 323.00: beheer van gebouwen en dienstboden (nieuw vanaf 01.01.2024), maar sedert 01.04.2024 niet meer voor dienstboden wegens gedeeltelijke opt-out;
- PC 330.00: enerzijds ondernemingen die ressorteren onder PC 330 en anderzijds de openbare instellingen en diensten van de publieke zorgsector met NACE-codes 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87301 en 87302). Voor beide geldt wel een uitsluiting voor zorgfuncties;
- PC 331.00: met als hoofdactiviteit kinderopvang (NACE-code: 88.91) (nieuw vanaf 01.04.2024 wegens gedeeltelijke opt-in), maar vanaf 01.07.2024 bijkomende beperking, nl. het jaarlijks totaal arbeidsvolume aan flexi-jobtewerking mag maximaal 20% bedragen van het totaal arbeidsvolume gepresteerd door alle werknemers bij de werkgever;
- Evenementensector voor bedrijven met NACE-hoofdcodes 90011, 90012, 90022, 90023, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 82300, 93199, 77292, 77293, 77392 of 77399 én uitsluitend voor functies die rechtstreeks verband houden met de organisatie van evenementen (nieuw vanaf 01.01.2024);
- Publieke sport- en cultuursector met volgende NACE-codes: 91; 91.01, 91.02, 93.01 (nieuw vanaf 01.04.2024 wegens opt-in)

Volgende functies zijn in alle sectoren uitgesloten:

- zorgfuncties: functies die taken omvatten die behoren tot het materiële toepassingsgebied van de gecoördineerde wet van 10 mei 2015 betreffende de uitoefening van gezondheidsberoepen;
- artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers.

Opt-out en opt-in

De sociale partners hebben de mogelijkheid om het systeem van de flexi-jobs al dan niet toe te passen.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen twee situaties:

- In sectoren waar het systeem van de flexi-jobs van toepassing is vanaf 01.01.2024 kunnen de sociale partners ervoor kiezen om:
 - het systeem geheel of gedeeltelijk uit te sluiten (opt-out);
 - en, na deze beslissing, het systeem van de flexi-jobs geheel of gedeeltelijk toe te staan (opt-in).

- In sectoren die voornamelijk afhangen van de privésector waar het systeem van de flexi-jobs niet van toepassing is (op 31.12.2023 of ingevolge de uitbreiding van 01.01.2024), kunnen de sociale partners overeenkomen om het:
 - systeem van de flexi-jobs geheel of gedeeltelijk toe te staan (opt-in);
 - systeem van de flexi-jobs geheel of gedeeltelijk uit te sluiten (opt-out).

In beide gevallen wordt de toestemming of de uitsluiting verleend bij Koninklijk Besluit na een unanieme vraag van het paritair comité.

In sectoren waar het systeem van de flexi-jobs reeds van toepassing was op 31.12.2023 is geen uitsluiting toegestaan.

Voorwaarden voor de werknemer

Voorwaarden in het kwartaal zelf (T)

Een werknemer die een flexi-job wenst uit te voeren, mag:

- bij dezelfde werkgever of een verbonden onderneming van dezelfde werkgever tijdens het kwartaal geen andere arbeidsovereenkomst hebben;
 - Verbonden onderneming (volgens artikel 1.20 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen):
 - de vennootschappen waarover de werkgever een controlebevoegdheid uitoefent;
 - de vennootschappen die een controlebevoegdheid uitoefenen over de werkgever;
 - de vennootschappen waarmee de werkgever een consortium vormt;
 - de andere vennootschappen die, bij weten van haar bestuursorgaan, onder de controle staan van de vennootschappen bedoeld in de vorige punten.

Indien men in de loop van het kwartaal een vaste arbeidsovereenkomst zou aanbieden aan een flexi-jobwerknemer kan men van een flexi-job naar een reguliere tewerkstelling overschakelen.

- zich niet bevinden in een opzegperiode bij die werkgever of een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding betaald door de werkgever waarbij hij de flexi-job uitoefent;
- niet tewerkgesteld zijn via een uitzendkantoor als flexi-jobwerknemer bij een gebruiker waarbij hij reeds tewerkgesteld is met een gewone arbeidsovereenkomst.

De beoordeling of aan de voorwaarden in T voldaan is, valt volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Voorwaarden voor niet-gepensioneerden in kwartaal T-3

De werknemer die een flexi-job wenst uit te voeren, moet in kwartaal T-3 bij één of meerdere andere werkgevers een volume aan arbeidsprestaties geleverd hebben dat ten minste 80% (4/5) bedraagt van een voltijdse betrekking. De prestaties tellen mee ongeacht de sector waarin ze verricht werden, op voorwaarde dat de tewerkstelling plaatsvindt bij een andere werkgever.

Volgende prestaties tellen in dit kader niet mee: prestaties als leerling (alternerend leren), jongere tot 31.12 van het jaar dat hij/zij 18 jaar wordt, student onder solidariteitsbijdrage, gelegenhedswerknemer in de horeca of in de land- en tuinbouw en als flexi-jobwerknemer.

Vermindering van de arbeidstijd in T-4 of T-3

Als de werknemer in het referentiekwartaal T-3 een tewerkstelling had van 80% maar in het voorgaande kwartaal T-4 nog voltijds werkte, mag deze werknemer geen flexi-job uitoefenen in het huidige kwartaal T. Ook in het daaropvolgende kwartaal T+1 zal dit niet mogelijk zijn. Er wordt eveneens een vergelijking gemaakt met T-5 om een daling in het arbeidsvolume met T-4 te controleren.

Schematisch overzicht:

T-5	T-4	T-3	T-2	T-1	T (kwartaal van flexi-job)	Reden
100%	100%	80%			NOK	Daling in arbeidsvolume
100%	80%	80%			NOK	Daling in arbeidsvolume
80%	80%	80%			OK	Geen daling in arbeidsvolume
100%	100%	100%			OK	Geen daling in arbeidsvolume
80%	100%	100%			OK	Geen daling in arbeidsvolume
100%	80%	100%			NOK	Daling in arbeidsvolume
80%	80%	100%			OK	Geen daling in arbeidsvolume

Voorwaarden voor gepensioneerden op het einde van kwartaal T-2

Als gepensioneerde wordt beschouwd: de persoon die een wettelijk, bestuursrechtelijk of statutair ouderdoms-, rust-, anciënniteits- of overlevingspensioen, of een ander als zodanig geldend voordeel geniet. Er zal gekeken worden of de werknemer één van deze pensioenen geniet op het einde van kwartaal T-2.

Voor een gepensioneerde die reeds de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft, geldt deze voorwaarde niet. Hij kan dus onmiddellijk een flexi-job uitoefenen.

Een gepensioneerde die op het ogenblik van pensionering de leeftijd van 65 jaar nog niet bereikt heeft, kan slechts meteen na pensionering een flexi-job uitoefenen indien hij:

- ofwel voldoet aan de algemene voorwaarde voor niet-gepensioneerden (zie eerder: minstens 80% tewerkstelling bij een andere werkgever in kwartaal T-3);
- ofwel vermeld staat in het pensioenkadaster op het einde van kwartaal T-2.

Het loon dat een gepensioneerde met een flexi-job verdient, wordt als een beroepsinkomen beschouwd. Hiermee moet dus rekening gehouden worden indien de gepensioneerde in het kader van toegelaten arbeid slechts beperkt mag bijverdienen.

Controle op de voorwaarden T-2 en T-3

Op het ogenblik dat de Dimona-aangifte gebeurt, zal deze voorwaarde gecontroleerd worden. Via de Dimona-aangifte zal een respons komen:

- OK (aanvaard zonder verdere waarschuwing);
- NOT OK (met waarschuwing 'onvoldoende prestaties' of 'laattijdige Dimona').

Om aan de voorwaarden in kwartaal T-3 te voldoen, tellen ook prestaties geleverd onder buitenlandse sociale zekerheid mee. De RSZ zal die prestaties uiteraard niet kunnen vaststellen op het moment van de Dimona-aangifte. De werkgever zal in dat geval de nodige bewijzen aan de RSZ moeten bezorgen.

Formaliteiten tussen werkgever en werknemer

Raamovereenkomst

Voorafgaandelijk aan de uitvoering van de eerste flexi-jobarbeidsovereenkomst moet er een schriftelijke raamovereenkomst afgesloten worden tussen werkgever en flexi-jobwerknemer. In de raamovereenkomst moeten volgende verplichte vermeldingen opgenomen worden:

- de identiteit van de partijen;
- de wijze waarop en de voorafgaande termijn waarbinnen de flexi-jobarbeidsovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden voorgesteld;
- een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- het flexiloon met inachtneming van het minimumloon;
- de tekst van artikel 4 § 1 van de wet houdende diverse bepalingen d.d. 15.11.2015. Dit artikel is niet van toepassing indien de werknemer een gepensioneerde is die een wettelijk, bestuursrechtelijk of statutair ouderdoms-, rust-, anciënniteits- of overlevingspensioen, of een ander als zodanig geldend voordeel geniet en dit op het einde van kwartaal T-2 ten opzichte van het kwartaal waarin de prestaties worden geleverd.

De raamovereenkomst houdt geen verbintenis in om één of meerdere arbeidsovereenkomsten te sluiten. Het legt enkel een kader vast waarbinnen één of meerdere flexi-jobarbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten.

De raamovereenkomst is niet vereist voor flexi-jobwerknemers die via een uitzendkantoor worden tewerkgesteld. Dezelfde vermeldingen als in een raamovereenkomst moeten evenwel in de overeenkomst met de uitzendkracht worden opgenomen.

Flexi-jobarbeidsovereenkomst

Naast de raamovereenkomst moet er een flexi-jobarbeidsovereenkomst afgesloten worden met de flexi-jobwerknemer telkens de flexi-jobwerknemer tewerkgesteld wordt i.k.v. een flexi-job.

Een flexi-jobarbeidsovereenkomst kan mondeling (per dag) of schriftelijk zijn (vol- of deeltijds, voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk).

Flexiloon en premies

Sinds 01.01.2024 heeft de flexi-jobwerknemer recht op een flexiloon dat minimum gelijk is aan het baremaloon voor de uitgeoefende functie, behalve in PC 302.00 (horecasector).

Dit flexiloon mag (met inbegrip van vergoedingen, premies en voordelen) maximum 150% van het baremaloon zijn voor de uitgeoefende functie of van het gewaarborgd gemiddelde minimummaandinkomen ('GGMMI'). Daarnaast wordt er een jaarlijks fiscaal plafond ingesteld van € 12.000,00 op inkomsten uit flexi-jobs, voor werknemers die een vervroegd pensioen genieten is er een plafond van € 7.190,00 per jaar. Gepensioneerden (+65 jaar) kunnen onbeperkt bijverdienen. Indien men dit plafond overschrijdt, zullen de inkomsten fiscaal behandeld worden als loon.

Aangezien er geen bijdragen in hoofde van de werknemer in mindering gebracht worden op dit flexiloon, zal het nettoloon gelijk zijn aan het brutoloon.

Bij de tewerkstelling i.k.v. een flexi-job zijn eveneens sectorale en conventionele toeslagen en/of premies verschuldigd (bv. toeslag voor nachtwerk, zondagsarbeid, ...). Het flexi-vakantiegeld is verschuldigd op het geheel van flexiloon (incl. toeslagen, premies e.d.).

Op het flexiloon zijn er geen gewone sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd, maar wel een bijzondere patronale bijdrage van 28%. De bijdrage van 28% geldt wel voor het volledige loon (inbegrepen het vakantiegeld en de premies e.d.) dat aan de flexi-jobwerknemers verschuldigd is.

Alle bezoldigingen toegekend in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst zijn vrijgesteld van inkomstenbelastingen. Er moet bijgevolg geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden op het flexiloon.

Vakantierechten

De prestaties in het kader van een flexi-job openen het recht op vakantiedagen. Aangezien het vakantiegeld onmiddellijk betaald wordt samen met het flexiloon, wil dit zeggen dat er op het moment dat de flexi-jobwerknemer een vakantiedag opneemt, bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent of bij een andere werkgever, er geen loon en geen dubbel vakantiegeld meer moet betaald worden.

Geen bijdrageverminderingen

Aangezien de tewerkstelling via een flexi-job reeds voordelig is, valt deze volledig buiten de berekening van andere bijdrageverminderingen.

Dimona-aangifte

Een flexi-jobwerknemer moet gemeld worden met het nieuwe type '**FLX**'. Een Dimona-FLX kan niet meer dan 1 maand voor het begin van het kwartaal van indiensttreding gebeuren en moet uiterlijk gedaan zijn vóór aanvang van de prestaties. Indien de Dimona-aangifte tijdig en correct werd uitgevoerd, geeft dit een respons 'OK'. Bij dit type Dimona moet u ook een aanwezigheidsregistratie doen, zodat de RSZ exact weet wanneer uw flexi-jobwerknemer bij u werkt.

De Dimona-aangifte moet steeds per kwartaal gebeuren om zo de voorwaarden in kwartaal T-3 of op het einde van T-2 na te kunnen gaan. In dit geval moet er een schriftelijke flexi-jobarbeidsovereenkomst zijn.

Als de flexi-jobarbeidsovereenkomst mondeling is, moet er per dag een Dimona-FLX gebeuren met vermelding van het begin- en einduur.

Indien de aangifte laattijdig wordt ingediend, zijn gewone bijdragen van toepassing.

Wanneer een flexi-jobwerknemer wordt gemeld die niet voldoet aan de voorwaarden voor het uitoefenen van een flexi-job, wordt de tewerkstelling als een gewone tewerkstelling beschouwd en zijn de gewone bijdragen verschuldigd. De gewone bijdragen worden berekend op het flexiloon, verhoogd met een percentage (te bepalen door de Koning) van het flexiloon dat niet lager ligt dan 50% en niet hoger dan 200% van het flexiloon. Dit percentage is momenteel vastgesteld op 125%.

Uurregistratie

De prestaties van een flexi-jobwerknemer moeten via een systeem geregistreerd of bijgehouden worden. Dit kan via een GKS of via het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie dat gerelateerd is aan en complementair is met Dimona.

Sedert 2018 is dit ook mogelijk via een systeem van tijdsopvolging dat aan een aantal voorwaarden voldoet (vb. een tikklok). Dit systeem van tijdsopvolging moet minstens voldoen aan volgende voorwaarden:

- Het moet voor elke betrokken flexi-jobwerknemer volgende gegevens bevatten:
 - o identiteit van de werknemers;
 - o per dag het begin en einde van de prestaties en de rustpauzes, opgetekend op het ogenblik dat de prestaties beginnen, dat ze eindigen en bij het begin en einde van elke rustpauze;
 - o de periode waarop de opgetekende gegevens betrekking hebben.
- Het moet de opgetekende gegevens bijhouden gedurende de betrokken periode en zowel de werknemer als de sociale inspectie moeten het kunnen raadplegen;
- De opgetekende gegevens moeten bewaard worden zoals voorgeschreven;
- Het moet eveneens mogelijk zijn voor de vakbondsafvaardiging om haar bevoegdheden uit te oefenen m.b.t. het systeem van tijdsopvolging en de opgetekende gegevens.

Als de flexi-jobarbeidsovereenkomst mondeling is, moet er per dag een Dimona-FLX gebeuren met vermelding van het begin- en einduur. Dit omvat tevens de uurregistratie, waardoor in dat geval een apart systeem van tijdsopvolging niet meer nodig is.

Wanneer de flexi-jobwerknemer aangetroffen wordt wanneer het juiste tijdstip van begin en einde niet is geregistreerd en bijgehouden, wordt vermoed dat de flexi-jobwerknemer aan het werk was in de hoedanigheid van een voltijdse werknemer voor het betreffende kwartaal, waarbij de gewone bijdragen verschuldigd zijn.

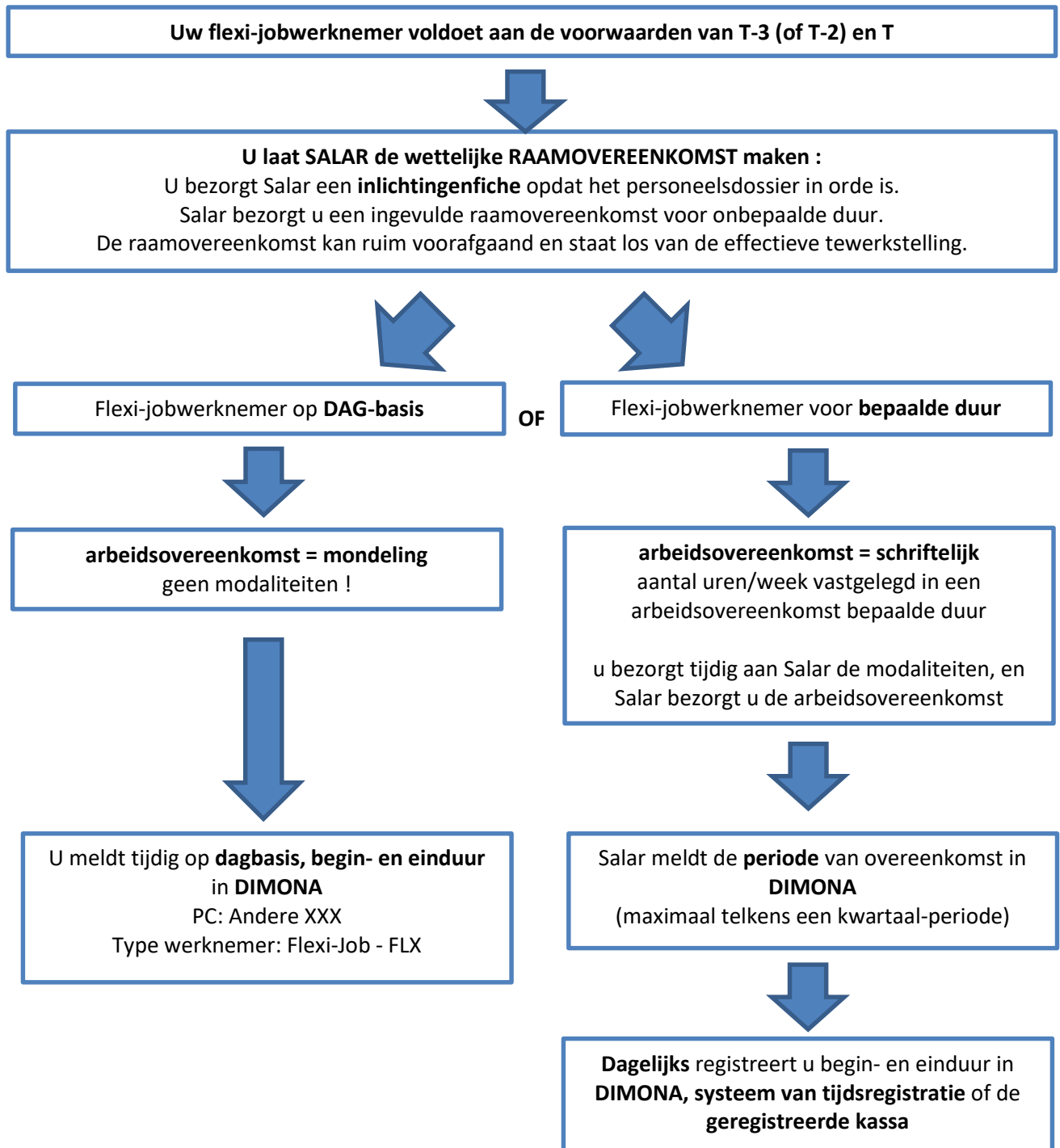
Arbeidsduur

Een flexi-jobwerknemer valt onder dezelfde regels als een andere werknemer in de sector. De sectorbepalingen inzake arbeidsduur zullen dus nageleefd moeten worden.

Volgende aspecten moeten dus zeker nader bekeken worden:

- minimum aantal uren per dag;
- maximum aantal uren per dag;
- vanaf wanneer er sprake is van overuren.

Werkwijze FLEXI-JOB



Aanbeveling

De **dagregistratie** is o.i. de meest eenvoudige oplossing :

- er moet **geen** schriftelijke arbeidsovereenkomst gemaakt worden, enkel een raamovereenkomst;
- er moet **geen** periode-melding in DIMONA uitgevoerd worden;
- de uitvoering van de loonadministratie wordt door Salar rechtstreeks uitgevoerd o.b.v. de dagregistratie.

TIP: Gebruik **Dimona mobile**, de mobiele website van RSZ, voor meldingen via tablet of smartphone.

expertise binnen handbereik

RAAMOVEREENKOMST FLEXI-JOB

Tussen de ondergetekenden :

de werkgever :

vertegenwoordigd door _____

en

de kandidaat flexi-jobwerknemer:

RRnr. _____

Geboren op ____/____/____ te _____

wordt overeengekomen hetgeen volgt :

Artikel 1:

De werkgever wenst beroep te doen op de kandidaat flexi-jobwerknemer d.m.v. een flexi-job.

De tewerkstelling als flexi-jobwerknemer zal gebeuren a.h.v. dagprestaties en dagmeldingen. De werkgever contacteert de flexi-jobwerknemer telefonisch of via sms. De flexi-jobwerknemer wordt zo spoedig mogelijk gecontacteerd, doch vóór iedere tewerkstelling. De flexi-jobwerknemer heeft de mogelijkheid om deze oproepen te weigeren indien hij/zij belet is.

OF

De tewerkstelling als flexi-jobwerknemer wordt verder omschreven in een flexi-jobarbeidsovereenkomst voor bepaalde duur dewelke uiterlijk voor aanvang van de tewerkstelling wordt afgesloten.

Artikel 2:

De uitgeoefende taken van de flexi-jobwerknemer bestaan hoofdzakelijk uit:

De flexi-jobwerknemer zal voornamelijk tewerkgesteld worden op volgend adres:

_____.

Volgens de noodwendigheden van het werk kunnen bijkomende taken worden toebedeeld aan de flexi-jobwerknemer.

Artikel 3:

Het basis uurloon van het flexiloon wordt vastgesteld op € _____ bruto/uur.

Dit basis flexiloon wordt vermeerderd met conventionele toeslagen en/of premies die van toepassing zijn cfr. de sectorbepalingen.

Artikel 4:

Conform artikel 4 § 1 van de wet houdende diverse bepalingen van 16.11.2015 (BS 26.11.2015) moeten volgende voorwaarden voldaan zijn:

Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is mogelijk wanneer de betrokken werknemer bij één of meerdere andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minimaal gelijk is aan 4/5de van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector waarin de 4/5de tewerkstelling wordt gepresteerd, gedurende het referentiekwartaal T-3, en voor zover de werknemer gedurende dezelfde periode in het kwartaal T:

- a) op hetzelfde moment niet is tewerkgesteld onder een andere arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling van minimaal 4/5de van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;*
- b) zich niet in een periode bevindt gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;*
- c) zich niet bevindt in een opzeggingstermijn.*
- d) niet is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen.*
- e) niet is tewerkgesteld bij een onderneming die verbonden is, zoals gedefinieerd in artikel 1.20 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, aan de onderneming waarbij men een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5e van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector.*

Bovenstaand artikel 4 § 1 van de wet houdende diverse bepalingen is niet van toepassing indien de kandidaat flexi-jobwerknemer 65 jaar of ouder is of een gepensioneerde is die een wettelijk, bestuursrechtelijk of statutair ouderdoms-, rust-, anciënniteits- of overlevingspensioen, of een ander als zodanig geldend voordeel geniet en dit op het einde van kwartaal T-2 ten opzichte van het kwartaal waarin de prestaties worden geleverd.

Artikel 5:

De kandidaat flexi-jobwerknemer verklaart hierbij op eer dat hij/zij voldoet aan de voorwaarden cfr. artikel 4 van deze raamovereenkomst.

Artikel 6:

De kandidaat flexi-jobwerknemer verbindt zich er toe om op een correcte en vertrouwelijke wijze om te gaan met de persoonsgegevens van anderen waarvan hij rechtstreeks of onrechtstreeks uit hoofde van zijn tewerkstelling kennis neemt. Onder geen enkel beding worden persoonsgegevens gebruikt voor andere doeleinden dan uit hoofde van zijn tewerkstelling en de daaraan gekoppelde taken. De kandidaat flexi-jobwerknemer handelt hierbij volgens de principes van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), de maatregelen opgenomen in het arbeidsreglement en het privacy-beleid van de onderneming. Deze verplichting blijft ook na de beëindiging van de tussen partijen afgesloten raamovereenkomst bestaan, ongeacht de reden waarom die werd beëindigd.

Artikel 7:

De kandidaat flexi-jobwerknemer verklaart tevens ingelicht te zijn over het feit dat zijn persoonsgegevens door de werkgever worden overgemaakt aan zijn sociaal secretariaat. De werkgever blijft evenwel de verantwoordelijke van de persoonsgegevens van zijn kandidaat flexi-jobwerknemers. Het sociaal secretariaat treedt op als verwerker in de zin van de AVG. Deze verwerking gebeurt op basis van een wettelijke verplichting. De persoonsgegevens van de kandidaat flexi-jobwerknemer worden enkel doorgegeven aan derden om te voldoen aan verplichtingen in het kader van sociale en fiscale wetgeving. De kandidaat flexi-jobwerknemer kan deze gegevens bovendien kosteloos inkijken. De kandidaat flexi-jobwerknemer verbindt zich ertoe om elke wijziging aan deze gegevens onmiddellijk aan de werkgever te melden.

Artikel 8:

Deze raamovereenkomst kan niet beschouwd worden als een arbeidsovereenkomst of flexi-jobarbeidsovereenkomst en kent geen bindend karakter. Deze raamovereenkomst schetst enkel het kader en kent pas uitwerking bij het afsluiten van een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

Deze raamovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Opgemaakt in 2 exemplaren, waarvan elk der partijen erkent een ondertekend exemplaar te hebben ontvangen, te _____ op __/__/____

De werkgever,

Kandidaat flexi-jobwerknemer,

FLEXI-JOBARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden :

de werkgever

vertegenwoordigd door _____

en

de flexi-jobwerknemer :

Geboren op __/__/____ te _____

wordt overeengekomen hetgeen volgt :

Artikel 1 :

De werkgever neemt de flexi-jobwerknemer in dienst in hoedanigheid van _____ via een flexi-job.

De flexi-jobwerknemer verklaart zich akkoord dat volgens de noodwendigheden van het werk, de werkgever aan de flexi-jobwerknemer een andere taak, uurregeling of arbeidsplaats kan toevertrouwen.

Artikel 2 :

De flexi-jobarbeidsovereenkomst geldt voor voltijdse arbeid / deeltijdse arbeid en de flexi-jobwerknemer verbindt zich ertoe _____ uren per week te werken in een variabel uurrooster.

Artikel 3 :

De bezoldiging van de flexi-jobwerknemer wordt vastgesteld zoals overeengekomen in de raamovereenkomst.

Het basis uurloon van het flexiloon wordt vastgesteld op € _____ bruto/uur.

Dit basis flexiloon wordt vermeerderd met conventionele toeslagen en/of premies die van toepassing zijn cfr. de sectorbepalingen.

Bij de verwerking van het totale flexiloon wordt 7,67% aan flexi-jobvakantiegeld mee uitbetaald.

Artikel 4 :

Alle financiële faciliteiten die de flexi-jobwerknemer ter beschikking worden gesteld of waarmee de flexi-jobwerknemer tijdens de uitvoering van zijn flexi-jobarbeidsovereenkomst dient om te gaan, zoals cash geld, tank-, bank- en creditkaart(en) mogen enkel beroepsmatig gebruikt worden. Elke uitgave ervan moet na afloop van elke kalendermaand gestaafd worden door een rekening of factuur. Elke niet verantwoorde uitgave valt ten laste van de flexi-jobwerknemer. Bij diefstal of verlies van de betrokken kaart dient de flexi-jobwerknemer dit onmiddellijk te melden aan de werkgever en de financiële instelling.

Artikel 5 :

Deze flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur en gaat in op ___/___/_____ om te eindigen op ___/___/_____.

Artikel 6 :

Werkgever en flexi-jobwerknemer komen overeen dat alle realisaties en/of creaties in het kader van de uitvoering van onderhavige flexi-jobarbeidsovereenkomst geacht worden toe te komen aan de werkgever. De werkgever mag deze vermogensrechten (in hun meest volledige en toekomstige omvang) naar eigen inzicht exploiteren en alle beslissingen ter zake nemen. Het is de flexi-jobwerknemer dan ook verboden deze op welke manier dan ook te ontvreemden en/of te exploiteren. In toepassing van de softwarewet wordt alleen de werkgever geacht verkrijger te zijn van de vermogensrechten met betrekking tot computerprogramma's.

Artikel 7 :

De flexi-jobwerknemer erkent een exemplaar van het arbeidsreglement te hebben ontvangen, erkent kennis genomen te hebben van dit arbeidsreglement en verklaart alle clausules en voorwaarden ervan te aanvaarden, terwijl hij er zich toe verbindt alle voorschriften hierin opgenomen strikt na te leven.

Artikel 8 :

De flexi-jobwerknemer verklaart tevens ingelicht te zijn over het feit dat zijn persoonlijke gegevens door de werkgever worden overgemaakt aan zijn sociaal secretariaat. Deze laatste zal deze gegevens enkel gebruiken voor de toepassing van sociale en fiscale wetgeving. De flexi-jobwerknemer kan deze gegevens kosteloos inkijken. De flexi-jobwerknemer verbindt zich ertoe om elke wijziging aan deze gegevens onmiddellijk aan de werkgever te melden.

Artikel 9 :

Ingeval van arbeidsongeschiktheid, van welke aard dan ook, verbindt de flexi-jobwerknemer zich ertoe de werkgever onmiddellijk te verwittigen. Binnen de 48 uren vanaf de eerste dag van ongeschiktheid wordt een geneeskundig attest aan de werkgever afgeleverd of verzonden. Dezelfde plicht geldt ingeval van verlenging van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10 :

Op deze overeenkomst is het Belgisch recht van toepassing. Alleen rechtbanken in het arrondissement van de werkgever zijn bevoegd om uitspraak te doen over de geschillen in verband met onderhavige overeenkomst.

Opgemaakt in 2 exemplaren, waarvan elk der partijen erkent een ondertekend exemplaar te hebben ontvangen, te _____ op ___/___/_____.

De werkgever,

De flexi-jobwerknemer,