

Flexi-jobs: voordelig tewerkstellen

Laatst gewijzigd op 30 jan 2024

Wat houdt de maatregel in

Via het systeem van flexi-jobs betalen werkgevers in bepaalde sectoren enkel een patronale bijdrage van 28% boven op het loon van flexi-jobbers. De gewone socialezekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing zijn dus niet van toepassing op het flexi-loon. Brutoloon en nettoloon zijn gelijk.

Gepensioneerden en iedereen die voor minstens 4/5de aan de slag is in een andere job, kunnen aan deze voorwaarden bijverdienen.

Sinds 1 januari 2024 is dit systeem uitgebreid naar een reeks nieuwe sectoren, waaronder kinderopvang, onderwijs, voeding, sector voor vervoer en logistiek, begrafenisondernemingen, autosector, sport- en cultuur, evenementen, verhuissector, autorijdscholen en vormingscentra, vastgoedsector en land- en tuinbouw. Voor onder meer flexijobbers in het onderwijs, de kinderopvang of als redder zijn wel de nodige opleidingen of diploma's vereist. De volledige lijst met uitbreidingen is te vinden op de website van de RSZ in de 'Administratieve instructies > Tussentijdse instructies 2023/4 > [Uitbreiding flexi-arbeid en nieuwe regelingen](#). Dit werd bekrachtigd met de [Programmawet van 22 december 2023](#) (29 december 2023 in het Belgisch Staatsblad). Voor de sectoren die in de programmawet het voorwerp uitmaken van een uitbreiding van het systeem, kunnen de sociale partners er ook later voor opteren om de flexi-jobs volledig of gedeeltelijk niet meer toe te staan (opt-out).

Wie komt in aanmerking

Werkgevers

Enkel de sectoren met volgend paritair comité nummer kunnen van dit systeem gebruik maken:

- 302 - horecasector
- 118 - enkel de broodbakkerijen die bijdragen aan het 'Waarborg- en sociaal fonds voor de bakkerij, banketbakkerij en consumptiesalons bij een banketbakkerij'
- 118 - enkel de ondernemingen met NACE-code 47242 (detailhandel in chocolade en suikerwerk in gespecialiseerde winkels)
- 119 - handel in voedingswaren
- 201 - zelfstandige kleinhandel
- 202 - kleinhandel in voedingswaren
- 202.01 - middelgrote levensmiddelenbedrijven
- 311 - grote kleinhandelshandelszaken
- 312 - warenhuizen
- 314 - kappersbedrijf en de schoonheidszorgen
- 223 - het nationale paritair comité voor de sport
- 303.03 - het paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen
- 304 - het paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf (= podiumkunsten) met uitsluiting van artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies
- 330 - het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (ook bepaalde publieke zorginstellingen). Een aantal taken worden hier uitgesloten. Zie [Administratieve instructies > Flexi-job](#)

Ook de uitzendsector kan hiervan genieten indien de werkgever ressorteert onder één van voorgaande paritaire

(sub)comités.

Sinds 1 januari 2024 is het toepassingsgebied van de flexi-jobs uitgebreid naar een aantal nieuwe sectoren; onder meer naar garagebedrijven, autorijscholen en de vastgoedsector. Een volledige lijst van deze sectoren kan je vinden op de website van de RSZ in de [Administratieve instructies > Tussentijdse instructies 2023/4 >Uitbreiding flexi-arbeid en nieuwe regelingen](#).

Werknemers

Als werknemer moet je in het derde kwartaal dat aan de flexi-job voorafgaat, minstens 4/5 gewerkt hebben. Elk kwartaal opnieuw gebeurt de beoordeling of de werknemer onder het stelsel van flexi-jobs mag werken.

Er is een wachttijd voor werknemers die vier kwartalen voor de geplande flexi-job van een voltijdse job naar een 4/5e baan overschakelen. Zij kunnen pas vanaf het derde kwartaal na deze wijziging een flexi-job uitoefenen.

Sinds 1 januari 2018 is deze regeling ook toegankelijk voor wettelijk gepensioneerden, dit zonder tewerkstellingvoorwaarden.

De werknemer kan alleen worden tewerkgesteld in het kader van een flexi-job als hij tijdens dezelfde periode niet wordt ingeschakeld in het kader van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever. Dit geldt ook als er een uitzendkantoor instaat voor de tewerkstelling als flexi-jobber.

Omvang steun

Via het systeem van flexi-jobs betalen de werkgevers enkel een bijzondere werkgeversbijdrage van 28% boven op het loon van flexi-jobbers. De gewone socialezekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing (vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing) zijn dus niet van toepassing op het flexi-loon. Brutoloon en nettoloon zijn gelijk. Voor niet-gepensioneerde flexi-jobbers geldt de vrijstelling van belastingen en sociale bijdragen tot € 12.000 per belastbaar tijdperk (met ingang van aanslagjaar 2025).

Het flexi-loon waarop de werknemer recht heeft, mag niet lager zijn dan € 11,19 per uur. Het flexi-basisloon mag ook niet lager zijn dan het minimumloon voor de betreffende sector. Eveneens wordt, samen met ieder loon, een flexi-vakantiegeld uitbetaald van € 0,86 per uur. In totaal is dit dan € 12,05 per uur.

Het maximale inkomen uit flexi-jobs bedraagt 150% van het minimale basisloon voor de functie

Flexi-job werknemers hebben voor activiteiten uitgevoerd binnen het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (PC 330) of bij een openbare instelling en diensten van de publieke zorgsector (voor specifieke NACE-codes, zie luikje werkgevers op de [website van de RSZ](#)), recht op een basisloon dat niet lager mag zijn dan € 11,49 per uur (niet-geïndexeerd). Aangepast aan de indexevolutie, bedraagt vanaf 1 november 2023 dit minimumbedrag van het flexi-uurloon € 14,57 en het flexi-vakantiegeld € 1,12 per uur (totaal dus € 15,69).

De-minimis

Deze lastenverlaging valt onder de toepassing van de Europese de-minimis-regelgeving. Hierdoor mag de de-minimissteun aan bedrijven over drie jaar gespreid niet meer dan € 300.000 bedragen. Voor meer info zie www.vlaio.be/de-minimis.

Aanvraagprocedure

Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job gebeurt steeds op kwartaalbasis. Elk kwartaal opnieuw moet beoordeeld worden of de werknemer onder het stelsel van flexi-jobs mag werken.

Belangrijk is dat je als werkgever voor elke flexi-jobwerknemer over een raamovereenkomst beschikt (uitgezonderd voor uitzendkrachten). Dit is een schriftelijke overeenkomst waarin enkele verplichte zaken vermeld staan, zoals de identiteit van beide partijen, het flexi-loon en de jobinhoud. Zowel werkgever als werknemer dienen deze te tekenen. Naast de raamovereenkomst is er de arbeidsovereenkomst, die zowel schriftelijk als mondeling kan zijn. Deze wordt per tewerkstelling afgesloten.

Meer informatie kan je terugvinden [in deze folder op de website van de RSZ](#).

Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO? Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

Contact

Meer informatie over deze maatregel kan je ook terugvinden op de RSZ-website in de '[Administratieve instructies RSZ](#)'. Klik vervolgens op de rubriek '[Flexi-werknemers en horeca overuren](#)' of je kan contact opnemen met het RSZ contactcenter.

Informatie over de fiscale voordelen kan je terugvinden in de '[FAQ- Flexi-jobs meerdere sectoren](#)' en de '[FAQ - Horeca-Flexi-jobs en overuren](#)' op Fisconetplus of je kan contact opnemen met de FOD Financiën.

Voor vragen over de raamovereenkomst, de flexi-overeenkomst en het loon kan je terecht bij de FOD WASO.

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Contactcenter

Victor Hortaplein 11

1060 Brussel

België

T 02 511 51 51

contact@rsz.fgov.be

www.socialsecurity.be

FOD Financiën

Contactcenter

Koning Albert II-laan 33 bus 25

1030 Brussel

België

T 02 572 57 57

financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/flexi-jobs-en-overuren/...

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO)

Ernest Blerotstraat 1

1070 Brussel

België

T 02 233 41 11

informatie@werk.belgie.be

www.werk.belgie.be