

Flexi-jobs in een nieuw jasje vanaf 1 januari 2024

Sinds 1 januari 2024 werden een aantal aanpassingen gedaan aan het systeem van de flexi-jobs. Welke werkgevers komen in aanmerking? Waar moet je op letten vanaf 2024?

1. Uitbreiding in de privé-sector

Vanaf 1 januari 2024 is het toepassingsgebied van de flexi-jobs uitgebreid naar een aantal [nieuwe sectoren](#) (Paritaire Comités).

a) Uitsluitingen van bepaalde functies

Flexi-jobs zijn niet mogelijk in zorgfuncties zoals arts, tandarts, apotheker, verpleegkundige, kinesitherapeut, vroedvrouw, zorgkundige en paramedische beroepen. De personen die de zorgfuncties uitvoeren, moeten nl. een bijzondere kwalificatie hebben om zorghandelingen te verrichten; dit kan niet bewerkstelligd worden met het systeem van de flexi-jobs.

In geen enkele sector zijn flexi-jobs mogelijk voor de artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies binnen de domeinen van de kunsten, zoals de audiovisuele en beeldende kunsten, de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater, de choreografie en het stripverhaal.

b) Mogelijkheden voor opt-out en opt-in voor de sectoren.

Voor de sectoren die vanaf 2024 toegang hebben tot de flexi-jobs kunnen hun paritaire comités ook later voor opteren om de flexi-jobs volledig of gedeeltelijk niet meer toe te staan (opt-out). In alle andere sectoren waar de flexi-jobs nog niet toegestaan zijn, kunnen de paritaire comités beslissen om de flexi-jobs alsnog geheel of gedeeltelijk in te voeren (opt-in) en deze vervolgens opnieuw geheel of gedeeltelijk te verbieden (opt-out). Deze toelatingen (opt-in) of uitsluitingen (opt-out) treden pas in werking na de publicatie van een koninklijk besluit dat in werking treedt op 1 januari van het volgende jaar. Een overgangsmaatregel voorziet dat, in 2024, toelatingen op kwartaalbasis in plaats van op jaarbasis mogelijk zijn.

Hou dus zeker de vinger aan de pols in je paritair comité.

2. Welk flexi-loon moet je de flexi-jobber betalen?

a) Het minimumloon voor de flexi-jobber

In het kader van een flexi-job heeft de werknemer vanaf 1 januari 2024 recht op een basis flexi-loon (bruto is netto aangezien er geen inhoudingen zijn) dat minimaal gelijk moet zijn aan het baremaloon dat van toepassing is voor de uitgeoefende functie (als flexi-jobber)

Het baremaloon moet voorzien zijn in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemings-CAO. Als dat niet het geval is, dan moet het basisflexiloon minimaal gelijk zijn aan het GGMMI (gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen).

Enkel voor de horecasector (PC 302) wordt hierop een uitzondering gemaakt. Voor deze sector mag het minimale basisloon niet lager zijn dan 11,19 EUR per uur (op 1/11/23). Eveneens wordt, samen met ieder loon, een flexi-vakantiegeld uitbetaald van 0,86 EUR per uur, totaal dus 12,05 EUR per uur). Voor de sector van de gezondheidszorg geldt geen uitzondering meer en moet het baremieke loon of het GGMMI worden toegepast.

b) Het maximumloon voor de flexi-jobber

Het flexi-loon (met inbegrip van de vergoedingen, premies en voordelen) mag vanaf 1 januari 2024 niet meer bedragen dan 150% van het minimumbasisloon van de betreffende sector of ondernemings-CAO dat van toepassing is voor de uitgeoefende functie of van het GGMMI. Het flexi-vakantiegeld komt niet in aanmerking om noch het minimumloon noch het maximumloon voor de flexi-jobber te bepalen.

c) Jaarlijks fiscaal plafond van 12.000,00 EUR voor de flexi-jobber

Vanaf 2024 is er jaarlijks fiscaal plafond ingesteld van 12.000,00 EUR op inkomsten uit flexi-jobs, met een uitzondering voor gepensioneerden. Voor gepensioneerden tellen de inkomsten uit een flexi-job wel mee om de grensbedragen te bepalen waarin je nog (als gepensioneerde) mag werken zonder invloed op de pensioenuitkering.

Voor het gedeelte boven de 12.000 EUR geldt er dus geen fiscale vrijstelling meer en zal het surplus als loon worden beschouwd.

d) Verhoging van de bijzondere werkgeversbijdrage

Vanaf 1 januari 2024 wordt de bestaande bijzondere werkgeversbijdrage op het flexi-loon verhoogd van 25% naar 28%. Deze verhoging betreft alle flexi-jobs (met inbegrip van de lopende flexi-jobs).

3. Anti-misbruikbepalingen voor de uitoefening van een flexi-job vanaf 1 januari 2024

a) Flexi-job bij de werkgever bij wie de werknemer is tewerkgesteld.

Het is niet meer mogelijk om een flexi-job uit te oefenen bij de werkgever bij wie de werknemer reeds is tewerkgesteld in het kader van "een andere arbeidsrelatie". Vroeger was deze combinatie toegestaan op voorwaarde dat de gewone arbeidsrelatie zich beperkte tot 80% van een voltijdse tewerkstelling.

Flexi-jobbers aan wie in de loop van het kwartaal een vaste arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, kunnen evenwel van een flexi-job naar een reguliere tewerkstelling overschakelen.

Het verbod blijft behouden dat er niet via uitzendarbeid een flexi-job wordt uitgeoefend bij de onderneming waarmee de werknemer al een arbeidsovereenkomst heeft.

b) Band met een verbonden onderneming

Het is niet meer toegestaan om een flexi-job uit te oefenen binnen een onderneming die verbonden is met een vennootschap waar de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van 4/5de of meer van een voltijdse tewerkstelling.

c) Aanpassing tewerkstellingsvoorwaarden om een flexi-job te doen

Een tewerkstelling in een flexi-job is enkel mogelijk indien de betrokken werknemer al minstens een 4/5 tewerkstelling heeft bij één of meerdere andere werkgever(s), en dit gedurende het referentiekwartaal T3, dit is dus het derde kwartaal dat aan de tewerkstelling in de flexi-job voorafgaat. Werknemers die hun arbeidsvolume verlagen door van 100% in (T - 4) naar 80% in (T - 3) over te gaan, mogen gedurende de 2 kwartalen (T) en (T + 1) geen flexi-job uitoefenen. Deze controle zal op basis van de loopbaangegevens bij Sigedis in Dimona gebeuren.

Een kandidaat flexi-jobber kan via mycareer snel controleren of hij/zij in aanmerking komt voor een flexi-job of niet.

4. Nieuwe verplichting tot sociaal overleg over de flexi-jobs binnen de ondernemingsraad

Voor elk kalenderjaar waarin flexi-jobbers worden tewerkgesteld, moet een jaarlijks overleg georganiseerd worden over de toepassing van de flexi-jobs in de onderneming.