

De flexi-job in het GO! in een notendop!

Een flexi-job is een vorm van tewerkstelling waarbij een **gepensioneerde of een werknemer die minstens 4/5 werkt bij één of meerdere andere werkgevers**, aan gunstige voorwaarden kan bijverdienen in de door de wet bepaalde sectoren (o.a. onderwijs).

De combinatie van vaste tewerkstelling en flexi-job bij dezelfde werkgever is niet toegelaten. De flexi-jobber mag ook niet in een opzeg- of verbrekingsperiode zitten bij de scholengroep.

De werkgever moet met de toekomstige flexi-jobwerknemer eerst en vooral een **raamovereenkomst** sluiten waarin de modaliteiten van de tewerkstelling worden opgenomen (loon, functie, regels inzake het oproepen...).

Op het moment dat de werkgever de werknemer dan effectief aan het werk wenst te zetten, kan hij de werknemer oproepen en wordt een **schriftelijke of mondelinge arbeidsovereenkomst van bepaalde duur** gesloten.

De werknemer heeft altijd het recht om niet op de oproep in te gaan.

De flexi-jobwerknemers **maken dus geen deel uit van het vast personeel van de werkgever**, maar worden door hem opgeroepen om bijvoorbeeld te werken op piekdagen of bij een nijpend tekort aan personeel.

De flexi-jobwerknemer **bouwt als een gewone werknemer wel sociale rechten op**: de prestaties tellen mee als arbeidsprestaties voor de werkloosheidsverzekering, voor het rust- en overlevingspensioen, voor de opbouw van vakantierechten...

De flexi-jobwerknemer heeft dus **recht op vakantiedagen en op vakantiegeld** ten laste van zijn werkgever. Dat laatste bedraagt 7,67% van het flexiloon, en moet worden uitbetaald samen met het flexiloon. Aangezien de flexi-jobwerknemer zijn vakantiegeld uitbetaald krijgt, zal hij op het moment dat hij vakantiedagen opneemt, geen loon meer moeten krijgen.

De flexi-jobwerknemer heeft net zoals een "gewone" werknemer **recht op klein verlet en afwezigheid om dwingende familiale redenen**.

Hij heeft recht op een **gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval als hij aan de voorwaarden voldoet** (onder andere een maand anciënniteit voor een arbeider).

Bij een **arbeidsongeval** valt hij ook onder dezelfde regeling als voor het gewoon AMVD-personeel.



De voorwaarden

Iedereen die voldoet aan de volgende algemene voorwaarden kan een flexi-job uitoefenen!

De werknemer moet in kwartaal T-3 en in kwartaal T enkele voorwaarden vervullen om als flexi-jobber te kunnen werken.

Kwartaal T-3 is het derde kwartaal voorafgaand aan de flexi-job.

Kwartaal T is het kwartaal waarin de flexi-job plaatsvindt.

Het betreft steeds “vaste” kwartalen die gelijklopen met de DMFA-aangiftes.

In kwartaal T-3 moet de medewerker minstens 4/5de van wat theoretisch mogelijk is in een voltijdse betrekking presteren bij één of meerdere andere werkgevers.

De RSZ controleert deze voorwaarde in Dimona. De tewerkstellingsvoorwaarde geldt niet voor de werknemers die gepensioneerd zijn in kwartaal T-2.

De voorwaarden in kwartaal T zijn de volgende:

- De flexi-jobwerknemer mag vanaf 1 januari 2024 **niet voorafgaandelijk, noch bijkomend tewerkgesteld zijn onder een andere arbeidsovereenkomst bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;**
- De flexi-jobwerknemer mag **niet in een opzegtermijn** bij die werkgever zitten of in een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding van die werkgever;

De controle van deze voorwaarden gebeurt in de DMFA.

Voorwaarden flexi-job voor gepensioneerden

Een gepensioneerde werknemer kan ook een flexi-job uitoefenen.

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de volgende twee categorieën:

- **Gepensioneerden van 65 jaar en ouder** mogen een flexi-job uitoefenen wanneer ze langer dan 1 kwartaal gepensioneerd zijn. Vanaf 65 jaar hoeft je dus niet meer te voldoen aan de basisvoorwaarden (4/5e).
- De werknemer die op **vervroegd pensioen** is moet in het tweede kwartaal voorafgaand aan de flexi-job geregistreerd zijn als gepensioneerde in het pensioenkadaster. Indien de gepensioneerde toch eerder aan de slag wil als flexi-job, zal hij moeten voldoen aan de voorwaarden van een gewone werknemer (bewijs leveren van een 4/5-betrekking in het derde kwartaal voorafgaand aan de flexi-job).

Hoe controleert de RSZ in Dimona of de flexi-jobber is gepensioneerd?

De RSZ gaat na of de persoon wel degelijk minstens 65 jaar is op het moment dat hij start met de flexi-job.

Als blijkt **dat** hij jonger dan 65 jaar is, controleert de RSZ de tewerkstellingsvoorwaarden in kwartaal T-3.

Als de werknemer in kwartaal T-3 de 80 % niet bereikt, dan wordt nagegaan of hij in kwartaal T-2 in het pensioenkadaster is opgenomen.

Hoe bereken je de 4/5-betrekking in kwartaal T-3?

De RSZ telt alle gewerkte en gelijkgestelde dagen bij andere werkgevers gedurende het 3e kwartaal voorafgaand aan het begin van de tewerkstelling in het kader van een flexi-jobcontract.

Men hoeft niet per se één 4/5-contract te hebben bij één werkgever. De RSZ telt alle uitkeringen over het T-3 kwartaal en kijkt of dit overeenkomt met ten minste 4/5 van een voltijdse baan in de betrokken sector. Een halftijds contract met aanvullende uren is oké.

De RSZ zal ook alle door de werkgever betaalde periodes (ziekte met behoud van loon, vakantie, klein verlet, verbreekingsvergoeding enz.) en bepaalde niet door de werkgever betaalde periodes van opschorting van de arbeidsovereenkomst (zwangerschapsverlof, tijdelijke werkloosheid enz.) gelijkstellen.

De RSZ heeft geen problemen met de gelijkstelling van ziekteperiodes die onder een uitkering van de mutualiteit vallen, aangezien deze uitkeringen ook onderworpen zijn aan RSZ-bijdragen (wanneer er een arbeidsovereenkomst is).

De RSZ adviseert echter om bij de mutualiteit te informeren of hun leden recht hebben op een flexi-job, omdat dit ook afhangt van hun uitkeringsvoorwaarden.

Waar kan een flexi-jobber worden ingezet?

Flexi-jobs zijn mogelijk in:

- Gewoon en buitengewoon basisonderwijs
- Gewoon en buitengewoon secundair onderwijs
- Centra voor volwassenenonderwijs

Een flexi-job is **niet mogelijk** in:

- Centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's)
- Centra voor basiseducatie
- Leersteuncentra
- Onderwijsinternaten (*)
- Deeltijds kunstonderwijs (*)
- De voorzieningen

(*) voorlopig niet mogelijk in deze sectoren; de overheid werkt eraan om flexi's in de toekomst in deze sectoren ook mogelijk te maken.



Specifieke voorwaarden

Voor de tewerkstelling van een flexi-jobwerknemer als contractueel **AMVD-personeelslid** moeten de voorwaarden vervuld zijn zoals bepaald in de **handleiding** contractueel AMVD.

Ook busbegeleiders in het zonaal (collectief) leerlingenvervoer kunnen met een flexi-jobarbeidsovereenkomst tewerkgesteld worden.

Voor de tewerkstelling van een flexi-jobwerknemer in **functies** waarvoor **statutair personeel** wordt ingezet (een leerkracht, een administratief medewerker...) gelden **bijkomende voorwaarden**:

1. Er moet een **tekort** aan onderwijzend of ondersteunend of beleids- en ondersteunend personeel zijn op de reguliere arbeidsmarkt voor de betrekking in het betrokken onderwijsniveau (BAO/SO/VWO);
2. Dit kan **enkel voor wervingsambten** van het **onderwijzend of ondersteunend of beleids- en ondersteunend personeel**;
3. De flexi-jobwerknemer moet **voldoen aan de specifieke aanstellingsvoorwaarden voor onderwijs**.

Middelen om flexi-jobwerknemers te betalen (in functies waarvoor statutair personeel wordt ingezet)

Volgende middelen kunnen aangewend worden:

- eigen middelen
- werkingsbudget (hiermee wordt **niet** een aanstelling via PWB bedoeld, zie [de omzendbrief PERS/2012/08](#)) (*niet mogelijk in zomerscholen*)
- enkel voor het aanstellen van onderwijzend personeel: een deel van de omkadering dat omgezet kan worden naar een krediet voor het aanstellen van een gastleraar zonder dienstverleningsovereenkomst (*niet mogelijk in zomerscholen*)
(meer informatie over de gastleraar zonder dienstverleningsovereenkomst vindt u terug in de respectievelijke omzendbrieven: voor [BaO](#), [BuBaO](#), [SO](#), [BuSO](#), [stelsel Leren en Werken](#), [VWO](#))
- projectsubsidies voor zomerscholen

Alle informatie kan je terugvinden in de [Omzendbrief PERS/2024/01](#).

Alsook op: <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/directies-administraties-en-besturen/personeelszaken/statuut/tijdelijke-aanstelling/flexi-jobs>

Er moeten twee overeenkomsten met een flexi-jobwerknemer worden afgesloten!

Er moeten twee overeenkomsten worden gesloten in het kader van een flexi-job: een raamovereenkomst en een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

De werkgever sluit een flexi-jobarbeidsovereenkomst telkens hij de werknemer wenst te werk te stellen.

Stap 1: De raamovereenkomst

De raamovereenkomst moet gesloten worden tussen de werkgever en de werknemer **vóór de aanvang van de eerste tewerkstelling**.

Deze raamovereenkomst **is zelf geen arbeidsovereenkomst** maar als er geen raamovereenkomst wordt afgesloten die voldoet aan de onderstaande bepalingen, kan de arbeidsovereenkomst die in dat kader wordt gesloten niet worden beschouwd als een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

Het sluiten van de raamovereenkomst houdt geen verplichting in om nadien een arbeidsovereenkomst te sluiten. De werkgever is dus **niet verplicht de werknemer effectief op te roepen** en de werknemer is van zijn kant niet verplicht om op een oproep in te gaan.

De raamovereenkomst wordt voor **bepaalde of onbepaalde duur** afgesloten. In het kader van zo'n raamovereenkomst kunnen dan vervolgens één of meerdere flexi-jobarbeidsovereenkomsten afgesloten worden.

De raamovereenkomst **moet schriftelijk** worden vastgesteld **en bepaalde vermeldingen** bevatten:

- de identiteit van de partijen;
- de wijze waarop en de termijn waarbinnen de flexi-jobovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden voorgesteld;
- een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- het flexiloon;
- de tekst van artikel 4, § 1, van de wet 16 november 2015, namelijk het artikel gewijd aan de voorwaarde van een tewerkstelling van 4/5 gedurende het referentiekwartaal, **tenzij de flexi-jobwerknemer gepensioneerd is**.

De raamovereenkomst moet samen met de flexi-jobarbeidsovereenkomst op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-jobwerknemer worden bijgehouden.

Stap 2: De arbeidsovereenkomst

Wanneer de werkgever de werknemer effectief oproept om als flexi-jobwerknemer te komen werken, moet hij met deze werknemer een flexi-jobarbeidsovereenkomst sluiten.

Deze moet **steeds** worden afgesloten voor een **bepaalde tijd**.

De flexi-jobarbeidsovereenkomst **kan schriftelijk of mondeling** worden gesloten.

Wanneer de **flexi-jobarbeidsovereenkomst mondeling** wordt gesloten, dan moet de Dimona-aangifte **per dag** gebeuren, met vermelding van het **begin- en einduur** van de prestaties.

Een **schriftelijke arbeidsovereenkomst** wordt opgesteld voorafgaand aan de tewerkstelling en kan elke willekeurige periode dekken die valt binnen de raamovereenkomst, maar het is **aangeraden de duurtijd te beperken tot één kwartaal per contract** omdat een flexi-job sowieso op kwartaalbasis wordt toegestaan.

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de normale regels van toepassing (overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978).

In geval van flexi-jobs is het door de aard van de arbeid wel **onbeperkt toegelaten om opeenvolgende contracten van bepaalde duur te sluiten** = uitzondering op het verbod om meerdere opeenvolgende contracten af te sluiten!

Het flexi-loon, vakantiegeld en eindejaarspremie

Het flexiloon is een nettoloon!

De flexi-jobwerknemer betaalt daarop geen bedrijfsvoorheffing, geen persoonlijke socialezekerheidsbijdragen en geen inkomstenbelastingen.

Het **flexiloon** bestaat **enerzijds uit een basisloon** waarop de werknemer recht heeft. Het toegekende basisloon moet minimaal het in een uurloon omgezette, op maandbasis vastgelegde baremieke loon -zijn -zoals bepaald in de handleiding contractueel AMVD-personeel of door de toepasselijke rechtspositieregeling- van wat iemand met een gelijkaardige functie en geldelijke anciënniteit zou verdienen. Dit minimumloon moet niet specifiek bekeken worden aan loontrap nul.

Het omvat **anderzijds alle vergoedingen, premies en voordelen van welke aard ook** die door de werkgever toegekend worden ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job en die voor de sociale zekerheid als loon gekwalificeerd worden.

Het flexiloon mag **niet meer bedragen dan 150 procent** van het voormelde minimale basisloon voor de functie met inbegrip van alle vergoedingen, premies en voordelen van welke aard ook.

Flexivakantiegeld

De flexi-jobwerknemer heeft eveneens recht op flexivakantiegeld ten laste van zijn werkgever. Dit bedraagt **7,67% van het flexiloon** (= minimumvergoeding + andere voordelen), en moet worden uitbetaald samen met het flexiloon.

Aangezien de flexi-jobwerknemer zijn vakantiegeld samen met zijn loon uitbetaald krijgt, zal hij op het moment dat hij vakantiedagen opneemt dus geen loon meer moeten krijgen en ook geen extra vakantiegeldpremie.

Eindejaarspremie

Een flexi-jobwerknemer heeft principieel recht op dezelfde vergoedingen voor het vast contractueel personeel en zoals vastgelegd in de handleiding contractueel AMVD-personeel. Een eindejaarspremie wordt echter deels berekend op basis van de jaarlijkse brutobezoldiging, daar waar het flexiloon een nettoloon is en niet onder het loonbegrip van de socialezekerheidswetgeving valt.

De aard van de arbeidsovereenkomst (=oproepcontract) en de opvolging van de gewerkte periodes tijdens de referentieperiode maken het bovendien moeilijk om de eindejaarspremie berekenen.

Omdat de premies die worden uitgekeerd reeds in het flexiloon zijn inbegrepen kan je ter compensatie een **iets hoger flexi-loon overeenkomen dan datgene wat als minimum in een bepaald barema is voorzien**, zonder echter de 150 % van het salaris in de eerste loontrap te overschrijden.



RSZ

Het flexiloon en het flexivakantiegeld vallen niet onder het loonbegrip van de socialezekerheidswetgeving.

Bijgevolg is het nettoloon van de flexi-jobwerknemer gelijk aan het brutoloon en betaalt hij **geen socialezekerheidsbijdragen**.

De **werkgever** is wel een bijzondere werkgeversbijdrage van **28%** verschuldigd.

Uitzondering! Omdat de wet hierover geen uitsluitel geeft, heeft de RSZ echter geoordeeld dat op een **verbrekiingsvergoeding** betaald aan een flexi-jobwerknemer de gewone persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn (alook belasting), en niet de bijzondere werkgeversbijdrage van 28%.

De flexi-jobs kunnen **geen enkele vermindering** van sociale bijdragen genieten.

De RSZ specificeert hierbij dat:

- De prestaties in het kader van een flexi-job buiten de berekening blijven van de toepasbare prestatiebreuk van de tewerkstellingslijn voor de structurele vermindering en de doelgroepverminderingen en evenals buiten de berekeningsbasis voor de werkbonus.
- De bezoldigingen voor de flexi-jobs niet opgenomen worden in de berekening van het refertekwartaalloon.
- Men voor de doelgroepvermindering "eerste aanwervingen" niettemin de indiensttredingsdatum van de eerste werknemer als datum van eerste aanwerving neemt, zelfs als die eerste werknemer werd aangeworven in het kader van een flexi-job en zijn werkgever de vermindering dus niet kan genieten. **Een flexi-jobwerknemer telt dus mee om te bepalen of de werkgever als nieuwe werkgever kan worden beschouwd en opent het recht op de vermindering.** Aangezien er evenwel geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn voor een flexi-jobwerknemer, zal er voor een dergelijke tewerkstelling **geen vermindering** worden toegekend.

Fiscaal

De flexi-jobwerknemer geniet van een fiscale vrijstelling van zijn inkomsten.

Niettemin zijn er grenzen die bepaald worden in functie van de situatie van de werknemer.

De **werknemers die minstens 4/5e tewerkgesteld zijn of met vervroegd pensioen zijn** mogen **tot 12.000 euro per jaar** belastingvrij bijverdienen via een flexi-job.

Het bedrag is vast en wordt niet geïndexeerd.

Boven die grens wordt het flexiloon belast als normaal loon (progressief tarief).

Vervroegd gepensioneerden moeten wel opletten!

In de pensioenwetgeving geldt er immers een specifieke limiet rond cumul van loon en het pensioen: <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/bijverdienen>

Voor **wettelijk gepensioneerde werknemers** is er **geen plafond**.

De inkomsten die men bijverdient op basis van een flexi-jobarbeidsovereenkomst worden pro forma vermeld op de **inkomstenfiche 281.10 (rubriek 25.e(2024))**, maar ze zijn niet vergezeld van een aangiftecodel.

Dimona

De Dimona-aangifte moet gebeuren wanneer er een flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt gesloten, niet wanneer de raamovereenkomst wordt gesloten!

De Dimona-aangifte voor flexi-jobs kan **ten vroegste één maand voor het kwartaalbegin** gebeuren.

Een flexi-jobwerknemer moet gemeld worden met het type '**FLX**'.

Een tijdige (= vóór de aanvang van de prestaties) en correcte Dimona-aangifte 'FLX' die de respons '**OK**' gekregen heeft, is een **absolute voorwaarde** om iemand in de Dmfa als flexi-jobwerknemer te kunnen aangeven.

Omdat elk kwartaal opnieuw nagegaan moet worden of aan de minimale prestatiecriteria voldaan is, moet de Dimona-aangifte (**IN én OUT**) **steeds per kwartaal** gebeuren.

Als de flexi-arbeidsovereenkomst mondeling is, moet er zoals bij de gelegenhedswerknemers per dag een Dimona gebeuren met vermelding van het begin- en einduur.

Meer informatie m.b.t. de Dimona-aangifte kan je terugvinden op:

<https://www.socialsecurity.be/flexidimona.html>

Raadpleeg ook de instructies van de RSZ op:

<https://www.socialsecurity.be/aangifte-van-flexiwerknemers-in-het-onderwijs-26-07-2024>

Aanwezigheidsregistratie

De werkgever is verplicht de aanwezigheid van alle flexi-jobwerknemers dagelijks te registreren. Hij moet het **tijdstip van begin en einde van elke prestatie registreren**.

Dit kan

- via het **alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie** dat gerelateerd is aan en complementair is met Dimona en openstaat voor alle sectoren waar flexi-arbeid mogelijk is of;
- via een **elektronisch systeem van tijdsopvolging** dat ook in het kader van deeltijdse tewerkstelling wordt gebruikt;
- een **dagdimona met vermelding van begin- en einduur** volstaat om te voldoen aan de registratieverplichting.

