

CHECKLIST FLEXI-JOB

Werk je in een onderneming die flexi-jobbers inschakelt?
Dan is dit een handige checklist voor jou!

ACV-standpunt

Met een flexi-job verdienen werknemers een extra centje bij. Het stelsel neigt echter naar sociale dumping waar vooral de werkgever voordeel uit haalt: hij beschikt zo over hyperflexibele arbeidskrachten aan een lage kostprijs. Bovendien zet het gebruik van flexi-jobbers alle werknemers onder druk om steeds flexibeler te worden, waardoor het evenwicht tussen werk en privéleven in het gedrang komt en de arbeidsomstandigheden van alle werknemers achteruitgaan. Het ACV gelooft eerder in een volwaardig werknemersstatuut voor iedereen. Maar uiteraard willen we werknemers die een flexi-job uitoefenen correct informeren en jou als militant ondersteunen bij vragen van collega's die flexi-jobben.

Welke sectoren?

Flexi-jobs zijn niet langer beperkt tot de privésectoren zoals de horeca of kleine supermarkten: flexi-jobbers kunnen ook ingezet worden voor bepaalde functies in het onderwijs, de gezondheidszorg of openbare diensten. In deze nieuwe sectoren kan een sectorale overeenkomst echter verbieden om als flexi-jobber te werken in dit PC of subcomité. Daarnaast kan je geen flexi-job uitoefenen in de volgende domeinen:


- Artistieke beroepen: kunstenaars en het artistiek ondersteunend en artistiek technisch personeel;
- Beroepen in de gezondheidszorg, zoals tandarts, apotheker, verpleegkundige, kinesist,...

 **Breng je secretaris onmiddellijk op de hoogte als je onrechtmatig gebruik van flexi-jobs vaststelt.**

Voor wie?

Enkel de werknemer die minstens 4/5de tewerkgesteld was tijdens het derde voorafgaande kwartaal (bij een of meerdere werkgevers) mag een flexi-job uitoefenen, op voorwaarde dat hij:

- deze flexi-job niet uitoefent bij dezelfde werkgever (noch in een aan deze werkgever verbonden bedrijf, noch in hetzelfde bedrijf via een interimcontract);
- zich niet in een opzegtermijn bevindt of gedekt wordt door een verbrekings- of ontslagvergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent.

 **Werkzoekenden, SWT'ers, werknemers met tijdkrediet/thematisch verlof, werknemers in technische werkloosheid, langdurig zieke werknemers of gepensioneerden kunnen dus ook als flexi-jobber werken, maar voor een beperkte periode en onder bepaalde strikte voorwaarden.**



Meer info? www.hetacv.be/flexi-jobs



Soorten contracten

De werknemer werkt **ofwel op basis van een arbeidsovereenkomst rechtstreeks bij de onderneming waar hij werkt** (een schriftelijk contract van bepaalde duur voor een welomschreven taak of een mondeling contract), **ofwel op basis van een interimcontract** via een uitzendkantoor (de werkgever) bij de onderneming waar hij werkt (de zogenaamde 'gebruiker')

In dit geval moet er voor het begin van de eerste tewerkstelling een **raamovereenkomst** worden gesloten tussen de werkgever en de werknemer. Deze moet schriftelijk zijn en de volgende informatie bevatten:

- de identiteit van de partijen;
- de wijze waarop en de termijn waarbinnen de flexi-jobovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden aangeboden;
- een korte beschrijving van de uit te voeren functie(s);
- het flexi-loon;
- de tekst van artikel 4, §1 van voornoemde wet van 16 november 2015, nl. het artikel m.b.t. de voorwaarde van een 4/5de tewerkstelling tijdens het referentekwartaal, tenzij de flexi-jobber gepensioneerd is.

De wet- en regelgeving voor overeenkomsten voor bepaalde duur is dus van toepassing.

In dit geval hoeft er **geen raamovereenkomst** te worden opgesteld. De verplichte informatie die hiernaast staat, wordt opgenomen in het interimcontract.

De wet- en regelgeving voor interimwerk is dus van toepassing (flexi-jobbers via interimcontract).

Flexi-loon

Werknemers hebben recht op een flexi-loon en flexi-vakantiegeld. Ze betalen geen sociale bijdragen of belastingen en bouwen dus geen sociale zekerheidsrechten op op basis van hun flexi-job. Deze vrijstelling is beperkt is tot de eerste 12.000 euro op jaarbasis. Voor gepensioneerden bestaat voorlopig nog geen begrenzing. Er is echter sprake van een begrenzing voor SWT-ers (< wettelijke pensioenleeftijd) vanaf 2025.

Sinds januari 2024 zijn de minimumloonbarema's van toepassing, d.w.z. dat de lonen overeenkomen met de barema's en functieclassificaties die gelden in de betreffende sector (of de regelgeving in de publieke sector). Uitzondering in de horeca (PC 302).

Als er geen loonbarema is, moet het uurloon minstens evenveel bedragen als het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI)....Het flexi-loon mag niet hoger zijn dan 150% van het sectorale basisminimumloon. Via een sectorale cao kunnen echter hogere maximumflexi-lonen worden afgesproken.

Bij cao toegekende voordelen gelden ook voor flexi-jobbers, tenzij de cao of het akkoord deze expliciet uitsluit. Het flexiloon mag echter niet hoger zijn dan 150% van het minimumloon (baremaloon). Een werknemer die goed heeft onderhandeld en meer dan het baremaloon ontvangt, kan merken dat zijn bijkomende voordelen worden afgetopt door dit maximum van 150% (tenzij er een hoger plafond voor het flexi-loon werd overeengekomen in de sector).

Welke syndicale bevoegdheden zijn van toepassing op flexi-jobbers?

Materie	Rechtsgrond	Plicht om overlegorganen in te lichten (OR/CPBW/VA)	Extra's - Recht op informatie (te verkrijgen door onderhandeling)
Structuur en evolutie van de werkgelegenheid	Cao 9	OR – Informatie over: <ul style="list-style-type: none"> • 1x per jaar: het aantal flexi-jobbers, de afdelingen waar ze werken, de duur van hun tewerkstelling, de redenen voor dit soort tewerkstelling (is er geen alternatief?) • 1x per kwartaal: opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd (aantal werknemers/aantal VTE's) 	
Sociale balans (verplicht voor alle bedrijven die volgens de wet van 17/7/75 een jaarrekening moeten publiceren)	Wetboek van vennootschappen en verenigingen 30/01/2001, wet van 22/12/1995 Voor elke vereniging en stichting met gemiddeld minstens 20 werknemers, in VTE.	OR - aantal werknemers/aard van hun arbeidsovereenkomst, gewerkte uren/opleidingsinitiatieven. (verplicht als een onderneming jaarrekeningen moet opstellen)	
Onthaal van nieuwe werknemers	Cao 22 (*)	inlichtingen over de arbeidsvoorwaarden, de werking van de ondernemingen, welzijn & veiligheid, .. VA: lijst met de namen van de nieuwe werknemers	Peter- of meterschap, coach, syndicaal onthaal (zie cao nr.5)
Werknemers informeren, ongeacht het soort contract of het statuut dat ze hebben	Cao nr. 5 (*)	De VA heeft het recht om alle werknemers te informeren. Heeft bevoegdheden inzake flexibiliteit van het werk, werkuren en -roosters. Dit laatste punt moet expliciet vermeld worden in het arbeidsreglement (behalve voor de variabele uurroosters).	
Redenen voor interimwerk	Cao nr. 108 - 1x / semester	OR: aantal flexi-job-interimmers, opgesplitst per reden	Zie voorafgaande toestemming VA in geval van tijdelijke vermeerdering van werk Reden vervanging: eis de naam van de te vervangen vaste werknemer – oefen controle uit op het gebruik van de reden – onderhandel over voorafgaande toestemming.
Veiligheid en welzijn	De welzijnswet, de uitzendarbeidswet, de Codex (Boek X) en de omzendbrieven	Het CPBW: werkpostfiches, PBM's, veiligheidsonthaal, opvolging van arbeidsongevallen, enz.	'Lockers' voor PBM's, aparte (veiligheids)vesten, veiligheidsinstructies in pictogrammen, peter- of meterschap, enz.

(*) Bespreking van de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging (cao nr. 5) en het onthaal van nieuwe werknemers (cao nr. 22):

Cao nr. 5 is ook van toepassing op flexi-jobbers die werken met een interimcontract, ook al vermeldt de cao deze groep werknemers niet expliciet. De cao dateert van 1971, toen er nog geen sprake was van (flexi-job-)interimwerk. Interimwerk werd in België pas mogelijk in 1976. De bedoeling was dus zeker niet om interimmers uit te sluiten. Bovendien geeft cao nr. 108 (en voorgangers) zeer expliciete bevoegdheden aan de vakbondsafvaardiging om het gebruik (en de controle op het gebruik) van interimmers bij de gebruiker te reglementeren.

Deze redenering geldt ook voor cao nr. 22. Alle werknemers, ook flexi-job-interimmers, hebben recht op het verplichte onthaal. Los van deze wettelijke verplichting is een optimaal personeelsbeleid ondenkbaar zonder een kwaliteitsvol onthaal. Het bevordert de integratie van de werknemers in de onderneming, hun motivatie en hun inzetbaarheid.