

DE FLEXIJOB

Vanaf 1 december 2015 kan de horecasector een beroep doen op flexi-jobs, een nieuwe vorm van tewerkstelling die voordelig bijklussen mogelijk maakt voor iedereen die al 4/5 werkt in een hoofdjob.

Voorwaarden

Om het even welke werknemer kan een flexi-job aannemen **in de horeca** als de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- in het 3e kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de flexi-job tewerkgesteld zijn geweest bij één of meerdere werkgevers in een verhouding van minstens 4/5 van een voltijdse job;
- een flexi-job niet combineren met een gewone arbeidsovereenkomst van minstens 4/5 van een voltijdse job bij dezelfde werkgever;
- een flexi-job niet combineren met een verbrekingsvergoeding ten laste van dezelfde werkgever en geen flexi-job uitoefenen tijdens een periode gedekt door een opzeggingstermijn betekend door dezelfde werkgever.

Overeenkomsten

Een tewerkstelling in een flexi-job moet gedekt zijn door twee overeenkomsten:

- een raamovereenkomst
en
- een arbeidsovereenkomst.

Eenzelfde raamovereenkomst kan meerdere arbeidsovereenkomsten dekken.

Dimona

Bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst moet de werkgever een Dimona verrichten (type FLX) telkens een (nieuwe) schriftelijke arbeidsovereenkomst voor een flexi-job aanvangt, en minstens bij de 1e effectieve tewerkstelling van elk kwartaal.

Als de arbeidsovereenkomst mondeling is gesloten, moet voor elke dag die gedekt wordt door die overeenkomst een dagelijkse Dimona (type FLX) worden verricht.

In beide gevallen moet de Dimona gebeuren vóór de prestaties aanvangen.

Loon en lasten

De werknemer die tewerkgesteld is in het kader van een flexi-job ontvangt een flexiloon (= basisflexiloon van de € 9/u + supplementen (vrijwillige of verplichte op basis van de cao's of arbeidsreglementering)) en flexivakantiegeld (7,67%).

De barema's van het PC 302 zijn niet van toepassing op flexi-jobs.

Op het flexiloon en het flexivakantiegeld worden geen gewone (zowel patronale als persoonlijke) RSZ bijdragen, personenbelasting of bedrijfsvoorheffing berekend.

Er is **alleen** een bevrijdende werkgeversbijdrage aan de RSZ verschuldigd **van 25%**. Die moet aan de RSZ betaald worden onder de voorwaarden en termijnen van de gewone bijdrageregeling.

Bron: Partena

Hierbij verschillen tussen de verschillende statuten :

8u gewerkt à 11,4240(cat.II)	Gelegenheidswn		Extra		Student		flexijob	
	voordelig statuut*		gewone bijdragen		Solidariteitsbijdrage			
basisuurloon	11,424		11,4240		11,4240		10,6102	0,8138
Bruto (1)	91,39		91,39		91,39		91,39	**
basis berek. RSZ	51,19	7,90 X6x108%	98,70		91,39		91,39	
RSZ werknemer	6,69		12,90		2,48	2,71%	0	0,00%
werkbonus	6,54		6,53		0		0	
belastbaar	91,24		85,02		88,92		0	
Bedrijfsvoorheffing	30,39	33,31%	0		0		0	
netto	60,85		85,02		88,92		91,39	
netto per uur	7,61		10,63		11,11		11,4240	
RSZ WG	15,41	30,10%	37,97	38,47%	4,95	5,42%	22,85	25,00%
Fonds Horeca (12%)	6,14		11,84		0		????	
Jaarlijkse vakantie(10,27 %)	5,26		10,14		0		0	
Totaal RSZ werkgever (2)	26,81		59,95		4,95		22,85	
totale loonkost (1+2)	118,20		151,34		96,34		114,24	
loonkost per uur	14,78		18,92		12,04		14,28	
Coëfficiënt	1,29		1,66		1,05		1,25	

