



Flexi-jobs anno 2024 : wat kan wel, wat kan niet?

nieuws
finance, tax, legal, profit,

25 juni 2024

Voor wie als werknemer naast zijn hoofdberoep een extra centje wil bijverdienen, is een flexi-job een (fiscaal) interessant statuut. Ook voor de werkgevers zijn flexi's interessant.

Het flexibel regime zorgt voor een groeiende populariteit in heel wat sectoren. Toch zijn er voorwaarden en beperkingen waar u rekening mee moet houden. We geven hierna graag duiding en toelichting bij de huidige stand van zaken omtrent de regelgeving voor 2024.

Wat is het systeem flexi-job?

Dankzij het systeem van flexi-jobs kunnen bepaalde werknemers of gepensioneerden tegen gunstige voorwaarden bijverdienen. Bovendien kunnen de werkgevers op een voordelige manier bijkomend personeel inzetten op drukkere momenten.

Het systeem werd in 2015 voor het eerst ingevoerd in de horeca, maar werd door haar populariteit al gauw uitgebreid tot tal van andere sectoren (zie hierna).

Wie komt in aanmerking als flexi?

Wanneer u drie kwartalen minstens 4/5^e gewerkt hebt voor een andere werkgever, komt u in aanmerking voor een flexi-job. Let wel, u kan geen flexi-job doen voor hetzelfde bedrijf waarvoor u al uw hoofdberoep doet, tenzij als uitzendkracht.

Ook gepensioneerden komen in aanmerking voor een flexi-job. Indien u ouder bent dan 65 jaar kan u meteen beginnen. Indien u jonger bent dan 65, moet u vóór uw pensioen minstens 4/5^e gewerkt hebben. Indien u vóór uw pensioen minder dan 4/5^e werkte, dan moet u minstens twee kwartalen als gepensioneerde geregistreerd zijn.

Wat zijn de bedragen?

Maximum

Sinds 1 januari 2024 moeten werknemers (niet gepensioneerden) rekening houden met een inkomstenplafond van 12.000 euro netto per jaar. Het flexi-loon mag sowieso maximum 150% van het minimale baremaloon (excl. vergoedingen, premies en voordelen) bedragen. Indien u uit uw flexi-job meer verdient dan dit plafond zal u hierop belast worden.

Via www.mycareer.be kan u netjes bijhouden hoeveel u al hebt verdient via uw flexi-job.

Minimum

Daarnaast is er sinds 1 januari 2024 ook een wettelijk minimumloon voor flexi's per sector. Dit moet minstens gelijk zijn aan het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI).

Enkel in de horeca blijft het minimumloon 12,05 euro per uur (incl. vakantiegeld).

Welke sectoren?

Lijst

In 2015 werd het flexi-statuut geïntroduceerd voor de horecasector, maar de voorbije jaren werden de flexi-sectoren meermaals uitgebreid.

Tot **voor 2024** kon je al een flexi-job uitvoeren in volgende sectoren:

- Bakkerijen - PSC 118.03 – RSZ kengetal 058
- Handel in voedingswaren - PC 119
- Zelfstandige kleinhandel - PC 201
- Bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren - PC 202
- Middelgrote levensmiddelenbedrijven - PC 202.01
- Sector van sport - PC 223
- Horeca - PC 302
- Exploitatie van bioscoopzalen - PC 303.03
- Vermakelijkheidsbedrijven - PC 304
- Grote kleinhandelszaken - PC 311
- Warenhuizen - PC 312

- Kappersbedrijven en schoonheidszorgen - PC 314
- Zorgsector - PC 330 - Openbare instellingen of diensten in de sector gezondheidszorg met de NACE-code 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87301 of 87302.

Daar komen **sinds 2024** een reeks sectoren bij:

- Onderwijs - Het officieel onderwijs en het gesubsidieerd personeel van het door de gemeenschap gesubsidieerd vrij onderwijs
- Publieke sport- en cultuursector (NACE 93.1 of 90)
- Garagebedrijf - PC voor het garagebedrijf (PC 112, werkgeverscategorie 064)
- Voedingsindustrie: subsectoren van PC 118 (werkgeverscategorie 048 / 051 / 052 / 258 / 848)
- Industriële- en ambachtelijke bakkerijen, ambachtelijke banketbakkerijen, ambachtelijke roomijsfabrikanten en de consumptiesalons bij een ambachtelijke banketbakkerij (PC 118.03)
- Brouwerijen en mouterijen (PSC 118.07)
- Drankennijverheid (PC 118.08)
- Groentenijverheid (PC 118.09)
- Vruchtenijverheid (PC 118.10)
- Vleesnijverheid (PC 118.11)
- Zuivelproducten (PC 118.12)
- Chocoladefabrieken – suikerbakkerij (PC 118.14)
- Aardappelverwerkende nijverheid (PC 118.21)
- Aardappelschilbedrijven (PC 118.22)
- Busvervoer - PC voor de autobussen en autocars (PC 140.01, werkgeverscategorie 085)
- Verhuizers - PC voor de verhuizing (PC 140.05, werkgeverscategorie 084)
- Land- en tuinbouw en aannemers van land- en tuinbouwwerken en loonsproeiers - PC144, PC145 en PC132 (werkgeverscategorie 093 / 193 / 293 / 094 / 194 / 294 / 494 / 594) - Niet meer mogelijk sinds 01/04/2024 voor PC144 en PC145
- Rijsscholen en opleidingscentra - Aanvullend paritair comité voor de bedienden en NACE-code

85.531 (PC 200, werkgeverscategorie 010 / 210)

- Begrafenisondernemers - PC 320 (werkgeverscategorie 320)

-Vastgoed - PC voor de voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden (PC 323, werkgeverscategorie 112 / 113 / 037)

- Kinderopvang - PC 331 met als hoofdactiviteit kinderopvang (NACE 88.91)

- Eventsector - uitbreiding naar de ondernemingen die een hoofdactiviteit hebben in één van volgende NACE-codes: 90011, 90012, 90022, 90023, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 82300, 93199, 77292, 77293, 77392, 77399 en 82300, 93199, 77292, 77293, 77392). De betrokken ondernemingen mogen enkel gebruik maken van flexi-jobs voor activiteiten die betrekking hebben op de organisatie van evenementen.

Opt-in en opt-out

In voornoemde sectoren die er sinds 2024 zijn bijgekomen, hebben de sociale partners evenwel de mogelijkheid om via een CAO alsnog te beslissen of ze flexi-jobs willen uitsluiten ("opt-out").

In de sectoren waar flexi-jobs al voor 2024 werden toegepast, is er geen optie om flexi's uit te sluiten.

In andere sectoren die niet hierboven werden vermeld, hebben de sociale partners daarentegen de mogelijkheid om - ook via een CAO - overeen te komen om flexi-jobs in te voeren ("opt-in").

De opt-in en opt-out worden uiteindelijk vastgelegd via een Koninklijk Besluit, en dit enkel na unaniem advies van het relevante paritair (sub)comité.

Uitgesloten functies

Navolgende functies kunnen echter nooit - in geen enkel paritair comité - worden uitgeoefend via een flexi-job:

- artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 ter instelling van de Kunstwerkcommissie en ter verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers; of

- functies die taken omvatten die behoren tot het materiële toepassingsgebied van de gecoördineerde wet van 10 mei 2015 betreffende de uitoefening van gezondheidszorgberoepen (zorgfuncties).

Tot slot: de belangrijkste voordelen

Voor de werkgever: er is enkel een bijzondere werkgeversbijdrage (28% sinds 1 januari 2024) verschuldigd én het flexiloon, eventuele andere voordelen én de werkgeversbijdrage zijn aftrekbare beroepskosten.

Voor de werknemer: het flexiloon is vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen, bovendien bouwt de flexi sociale rechten op (vakantiedagen, pensioen etc.).



Sophie Claeys *senior manager legal*
s.claeys@atern.io

Check atern.io/nieuws voor
meer finance, tax en legal
nieuws.

aternio