

# Flexi-jobs



**BROCHURE**

# Table des matières

1. Qu'est-ce qu'un flexi-job ? .....	2
2. Dans quels secteurs peut-on travailler en flexi-jobs ? .....	2
3. Qui peut exercer un flexi-job ? .....	3
4. Comment se calcule l'occupation à 4/5 <sup>ème</sup> au trimestre T-3? .....	4
5. Que doit faire le travailleur (qui est dans les conditions requises) avant de travailler en flexi-job ? .....	5
6. Quel contrat de travail un travailleur doit-il conclure pour exercer un flexi-job ? .....	5
7. Combien gagne un travailleur en flexi-job ? .....	6
8. Les primes et indemnités sectorielles sont-elles d'application pour les travailleurs en flexi-job ? .....	6
9. Qu'en est-il pour la prime de fin d'année ? .....	7
10. Quelles sont les conditions de travail d'un flexi-job ? .....	7
11. Comment est enregistrée la présence du travailleur? .....	7
12. Qu'en est-il du paiement des jours fériés après la fin du contrat de travail? .....	8
13. Un travailleur en flexi-job a-t-il droit à des vacances ? .....	8
14. L'employeur et le travailleur paient-ils des cotisations sociales et des impôts sur le flexi-salaire ? .....	8
15. Que se passe-t-il en cas d'accident de travail – maladie ? .....	9
16. Le travailleur en flexi-job est-il couvert par la sécurité sociale ? .....	9
17. Existe-t-il un délai de préavis particulier pour les flexi-jobs ? .....	9

## 1. Qu'est-ce qu'un flexi-job ?

Le flexi-job est une formule de travail mise en place dans certains secteurs d'activité par le gouvernement pour permettre à des employeurs d'engager facilement du personnel de manière flexible et surtout à moindre coût.

A première vue, ce système peut être séduisant car il permet à certains travailleurs de gagner un complément de salaire net (sans impôt ni charge sociale) et de sortir (pour certains) de l'illégalité. Mais lorsqu'on analyse ce système plus en profondeur, on se rend compte qu'il ouvre la porte à beaucoup de dérives et qu'il peut être dangereux pour les travailleurs et pour la société de manière globale.

Cette brochure a pour vocation d'expliquer ce qu'est un flexi-job et son fonctionnement. Cela va permettre aux travailleurs d'avoir toutes les informations nécessaires avant de vouloir (ou non) exercer un flexi-job.

Toutes les règles spécifiques du flexi-job se trouvent dans une loi (parue en novembre 2015). Ce qui n'est pas abordé dans cette loi relève alors de la législation sociale dite « classique ».

## 2. Dans quels secteurs peut-on travailler en flexi-jobs ?

Le travail sous statut flexi-job n'est possible que dans :

- Le commerce alimentaire et non-alimentaire, que ce soit une grande surface ou un petit magasin de proximité.
- L'Horeca : que ce soit un restaurant, un hôtel ou un café
- Un salon de coiffure ou de soins de beauté
- Les salles de cinéma
- Des établissements et des services de santé (mais uniquement pour les fonctions non médicales)
- Des fonctions non artistiques de soutien lors de spectacle
- Les autobus et les autocars
- Les garages
- Les entreprises de pompes funèbres
- Le secteur événementiel
- Les parcs et jardins
- Le secteur immobilier à l'exclusion des gens de maison
- Les auto-écoles
- Les entreprises de déménagement
- De grandes parties de l'industrie alimentaire: les boulangeries, les brasseries/maltes, les entreprises de boissons, légumes, fruits, viande et produits laitiers, les chocolateries et les confiseries et le traitement et l'épluchage des pommes de terre.

Les employeurs de ces secteurs peuvent engager eux-mêmes directement des travailleurs en flexi-job ou bien passer par une agence interim.

Un employeur peut engager autant de flexi-job qu'il le souhaite et sans aucune limite dans le temps. Il est donc possible pour un employeur de n'avoir que des flexi-jobs à temps plein en service !

### 3. Qui peut exercer un flexi-job ?

Toute personne qui répond aux conditions suivantes peut exercer un flexi-job :

1. Durant le 3ème trimestre précédant celui de l'engagement sous flexi-job (appelé T-3), le travailleur doit avoir été occupé chez un ou plusieurs autres employeurs au minimum à 4/5e d'un emploi à temps plein; (*concrètement : avoir presté à 4/5<sup>ème</sup> du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 2022 chez un employeur X pour commencer un flexi-job le 1<sup>er</sup> janvier 2023 chez un employeur Y*)
2. Ne pas déjà travailler chez l'employeur ou une société liée à celui-ci qui veut vous engager sous contrat flexi-job (directement ou via une agence Interim).
3. Ne pas exercer le flexi-job durant une période couverte par un délai de préavis ou une indemnité de rupture à charge du même employeur ;

Un travailleur ayant fait des prestations dans un pays étranger peut travailler en flexi-job en Belgique s'il peut fournir une preuve de ses prestations à l'ONSS par un moyen officiel.

Si vous passez d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e, sachez qu'une période d'attente supplémentaire a été introduite. Il ne sera possible d'exercer un emploi flexi-job qu'à partir du cinquième trimestre suivant ce passage.

#### **Et pour ceux qui ne travaillent pas ou plus ?**

- Pré pensionné : Les prépensionnés doivent suivre les mêmes règles et donc travailler à minimum 4/5ème (au trimestre T-3) chez un employeur pour pouvoir être engagé sous contrat flexi-job.
- Pensionné :
  - o A partir de 65 ans, il ne faut plus répondre aux conditions de base (4/5ème).
  - o En dessous de 65 ans (pension anticipée), il faut être dans le cadastre des pensions au 2<sup>ème</sup> trimestre précédent le début du flexi-job. Si ce n'est pas le cas, il faut alors prouver une occupation à 4/5<sup>ème</sup> au troisième trimestre précédent le flexi-job.
  - o Les pensionnés n'ayant pas encore atteint l'âge légal de la pension ou ayant une carrière professionnelle incomplète ne peuvent gagner des revenus complémentaires que de manière limitée. Le revenu que leur procure le flexi-job est considéré comme un revenu professionnel et sera donc pris en compte lors de la vérification quant au dépassement ou non des plafonds salariaux.

- Travailleur sans emploi : Ils doivent respecter la condition de 4/5ème pour le trimestre T-3! Dans le trimestre T, lors de ses prestations en flexi-job, il devra uniquement cocher les cases de sa carte pour les jours avec prestation. Les jours travaillés en flexi-job doivent être cochés. L'allocation de chômage sera payée pour les jours sans prestation!
- Travailleur en crédit-temps : Un travailleur peut être en crédit-temps ou congé parental et exercer un flexi-job. Mais il doit répondre à deux conditions :
  - o Avoir presté à 4/5ème en T-3
  - o Ne commencer son crédit-temps que 3 mois après avoir commencé ses prestations en flexi-job.
 S'il est déjà en crédit-temps avant de commencer un flexi-job, il peut exercer ce flexi-job mais perdra son allocation de l'ONEM.

#### 4. Comment se calcule l'occupation à 4/5ème au trimestre T-3?

L'ONSS va comptabiliser tous les jours prestés et assimilés chez d'autres employeurs durant le 3ème trimestre précédant l'entrée en fonction sous contrat flexi-job.

Il ne faut pas nécessairement avoir un seul contrat à 4/5ème chez un seul employeur. L'ONSS comptabilise toutes les prestations sur le trimestre T-3 et voit si cela correspond à minimum 4/5ème d'un temps plein dans le secteur concerné. Un contrat à mi-temps avec des heures complémentaires est bon.

L'ONSS va également assimiler toutes les périodes payées par l'employeur (maladie couverte par un salaire garanti, les vacances, le petit chômage, indemnité de rupture, ...) et certaines périodes de suspension de contrat de travail qui ne sont pas payées par l'employeur (repos de maternité, chômage temporaire, etc).

En ce qui concerne les périodes de maladie couvertes par une indemnité de la mutualité, l'ONSS ne voit pas de problème à les assimiler car ces indemnités sont aussi soumises aux cotisations ONSS (quand il y a un contrat de travail).

Cependant, l'ONSS conseille de demander à la mutuelle si leurs affiliés ont le droit de travailler en flexi-job car cela dépend aussi de leurs conditions d'indemnisations.

Certaines périodes ne sont pas prises en compte en T-3:

- Les prestations en flexi-job
- Les prestations comme étudiants soumis au système de la cotisation de solidarité
- Les prestations des travailleurs occasionnels payés au forfait dans l'agriculture, l'horticulture ou l'horeca.
- Les périodes de crédit-temps et de congés thématiques.
- Les congés familiaux (10 jours) non-rémunérés par l'employeur

## 5. Que doit faire le travailleur (qui est dans les conditions requises) avant de travailler en flexi-job ?

Le travailleur et l'employeur doivent conclure un contrat-cadre avant de conclure un contrat de travail pour une ou plusieurs prestations en flexi-job. Sans contrat-cadre, pas de flexi-job !

### - Qu'est-ce qu'un contrat-cadre ?

Un contrat-cadre n'est pas un contrat de travail. Il s'agit d'une sorte de contrat civil qui définit un cadre dans lequel de vrais contrats de travail doivent être conclus ! Un seul contrat-cadre suffit pour couvrir tous les contrats conclus avec le même employeur. Ce contrat-cadre est obligatoire sauf pour les flexi-jobs qui sont exercés par le biais d'une agence de travail intérimaire. Ce contrat-cadre ne lie pas le travailleur à l'employeur (contractuellement parlant), il ne s'agit que d'une feuille d'information. Il peut rester dans le tiroir de l'employeur pendant des années sans qu'une prestation n'ait été faite ou qu'un contrat n'eut été signé !

Le contrat-cadre doit contenir les informations suivantes :

- l'identité du travailleur et de l'employeur ;
- la façon dont l'employeur proposera un contrat de travail 'flexi-job' au travailleur (mail, gsm, etc.);
- le délai à respecter entre cette proposition et le début de l'occupation effective ;
- une description sommaire de la fonction à exercer ;
- le flexi-salaire en tenant compte du salaire minimum prévu dans la loi;
- la condition de l'occupation à 4/5<sup>ème</sup>.

## 6. Quel contrat de travail un travailleur doit-il conclure pour exercer un flexi-job ?

Après avoir conclu le contrat-cadre et avant de commencer à travailler, le travailleur et l'employeur doivent conclure un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de manière écrite ou orale. Ces contrats de travail peuvent se succéder de manière illimitée. Il s'agit de **contrat de travail à durée déterminée ordinaire**. Ils suivent donc les règles générales pour tout ce qui concerne les documents à fournir, les délais de préavis, etc.

Ce CDD peut donc être conclu pour chaque prestation ou pour une certaine durée (par exemple 2 mois). Vu que l'ONSS examine tous les trimestres si le travailleur est toujours dans les conditions (T-3), il est risqué pour un employeur de conclure un contrat de plus de 3 mois.

La différence entre les deux manières de faire est la suivante :



Si un employeur propose une prestation tous les vendredis soir dans son restaurant, le travailleur et l'employeur peuvent soit conclure un CDD tous les vendredis soir avant de commencer la prestation ou conclure un CDD de 3 mois avec une prestation fixe tous les vendredis :

- Dans le premier cas, l'employeur peut choisir de ne pas engager le travailleur certains vendredis. Le travailleur peut également refuser des prestations puisqu'il n'est pas lié à l'employeur par un contrat de travail en cours.
- Dans le deuxième cas, l'employeur est obligé de faire travailler le travailleur tous les vendredis jusqu'à expiration du contrat.
- Pour l'employeur, la différence entre les deux manières de faire concerne surtout les démarches administratives (beaucoup plus simples en cas de CDD sur plusieurs mois).

## **7. Combien gagne un travailleur en flexi-job ?**

Le gouvernement a décidé d'appliquer les barèmes minimum en vigueur dans les secteurs et entreprises à l'exception de l'Horeca. Pour les fonctions exercées en flexi-job dans le commerce ou un cinéma, l'employeur devra appliquer le barème en vigueur pour la fonction exercée et payer ce salaire brut en net.

Dans l'Horeca, le flexi-salaire minimum reste à 11,19 EUR pour tous les travailleurs en flexi-job, quelle que soit la fonction exercée. Les salaires et la classification de fonction en vigueur dans l'Horeca ne sont pas d'application.

Le flexi-salaire est un salaire net! Les travailleurs ne paient ni cotisation sociale ni impôt. Ce flexi-salaire est composé d'un tarif horaire minimum (barème lié à la fonction ou 11,19 EUR dans l'Horeca) et d'un flexi-pécule de vacances de 7,67% du barème en vigueur (0,96 EUR net de l'heure dans l'Horeca) et éventuellement les primes prévues par le secteur. Le flexi-salaire dans l'Horeca est indexé de 2% à chaque dépassement de l'indice-pivot.

Il est tout à fait possible (et même encouragé) de négocier un flexi-salaire supérieur à ce montant minimum. Dans la pratique, beaucoup d'employeurs proposent un flexi-salaire supérieur au barème minimum. Ce montant doit être écrit dans le contrat-cadre. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le flexi-salaire ne peut dépasser 150% du salaire minimum pour la fonction exercée.

## **8. Les primes et indemnités sectorielles (ou d'entreprise) sont-elles d'application pour les travailleurs en flexi-job ?**

En principe, les CCT sectorielles (ou d'entreprise) qui octroient les primes et indemnités sont d'application pour tous les travailleurs d'un secteur. Mais lorsqu'un employeur paie un flexi-salaire supérieur au barème minimum, il a tendance à dire que les primes sont incluses dans

le salaire. Pour avoir droit aux primes sectorielles, il faut évidemment être dans les conditions d'octroi des primes comme les autres travailleurs.

## 9. Qu'en est-il pour la prime de fin d'année ?

Le débat est complexe car les CCT sectorielles sur la prime de fin d'année s'applique généralement à tout le monde. Si un travailleur en flexi-job remplit les conditions (par exemple dans l'Horeca: contrat ininterrompu de minimum 2 mois) pour recevoir une prime de fin d'année, il y a droit. Mais côté patronal, les employeurs estiment que ce droit n'existe pas puisque le flexi-salaire n'est pas du salaire (la CCT dit généralement que la prime de fin d'année est calculée sur base du salaire brut des travailleurs). Le travailleur aurait donc droit à une prime mais l'employeur ne serait pas obligé de la payer.

**ATTENTION !** Un travailleur en flexi-job via un bureau d'interim doit suivre les règles du secteur Interim en matière de prime de fin d'année. Le débat reste néanmoins le même que celui évoqué au premier paragraphe de cette question. Mais les conditions d'accès changent. Notamment pour l'Horeca, la condition n'est pas de 2 mois ininterrompus mais de 65 jours comme prévu dans le secteur Interim.

## 10. Quelles sont les conditions de travail d'un flexi-job ?

La loi sur les flexi-jobs ne définit pas les conditions de travail du travailleur. L'employeur suit donc les règles existantes dans le secteur.

Par exemple, pour ce qui concerne la flexibilité et les heures supplémentaires, les employeurs doivent suivre les conventions collectives de travail (CCT) existantes dans chaque secteur.

Mais il y a tout de même une règle que les employeurs ne doivent pas respecter : celle sur la publication des horaires. Ils ne doivent donc pas prévenir le travailleur un minimum de jour à l'avance comme c'est prévu dans les secteurs (cela peut donc se faire la veille de la prestation!). Les horaires en vigueur ne doivent pas être publiés dans le règlement de travail.

## 11. Comment est enregistrée la présence du travailleur?

L'employeur est obligé d'enregistrer la présence de tous ses travailleurs sous contrat flexi-job de manière journalière. Il doit enregistrer l'heure de début et de fin de chaque prestation soit via la caisse enregistreuse soit via un système alternatif proposé par l'ONSS ou via une extension de la déclaration dimona.



L'employeur doit également faire une déclaration Dimona. Celle-ci sera différente selon le type de contrat :

- un contrat de travail constaté par écrit donne lieu à une déclaration Dimona par contrat et par trimestre
- un contrat de travail conclu oralement à une déclaration Dimona journalière.

## **12. Qu'en est-il du paiement des jours fériés après la fin du contrat de travail?**

Il faut appliquer les règles en matière de contrat à durée déterminée:

- En cas d'occupation pendant une période de 15 jours à 1 mois par l'entreprise, le flexi-jobber a droit au paiement du jour férié si celui-ci survient dans les 14 jours suivant la fin du contrat de travail ;
- En cas d'occupation pendant plus d'1 mois, le flexi-jobber a droit au paiement du jour férié si celui-ci tombe dans les 30 jours suivant la cessation de l'activité.

Il ne faut pas avoir nécessairement un contrat de travail de minimum 15 jours. Plusieurs contrats successifs (même journaliers) marchent également. C'est la notion d'occupation ininterrompue pendant 15 jours qui prime. Les jours d'inactivité (par ex : dimanche ou fermeture de l'entreprise) ne sont pas considérés comme une interruption dans la période d'occupation. Ils comptent d'ailleurs dans l'ancienneté de service.

## **13. Un travailleur en flexi-job a-t-il droit à des vacances ?**

Le travailleur en flexi-job a droit à des jours de congés l'année suivante. Mais puisqu'il reçoit son flexi-pécule de vacances en même temps que son flexi-salaire, il ne recevra rien lorsqu'il prendra ses congés l'année suivante (pas de simple pécule de vacances, ni de double pécule de vacances).

Le flexi-pécule de vacances est égal à 7,67% du flexi-salaire (primes comprises !). Le paiement se fait directement avec le flexi-salaire.

## **14. L'employeur et le travailleur paient-ils des cotisations sociales et des impôts sur le flexi-salaire ?**

Le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances sont exclus de la notion de rémunération telle que définie par l'ONSS ; en d'autres termes, le travailleur ne paie aucune cotisation sociale ni impôt sur son flexi-salaire. L'employeur devra payer une cotisation sociale spéciale de 28%.

Un plafond est d'application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Un travailleur peut gagner jusqu'à 12.000 EUR par an sans payer de cotisation sociale ni d'impôt. Au-delà, ses revenus seront taxés comme des revenus classiques.

## **15. Que se passe-t-il en cas d'accident de travail – maladie ?**

Un travailleur sous flexi-job a un contrat à durée déterminée. Il conserve les mêmes droits qu'un travailleur qui a un contrat à durée déterminée classique.

Un travailleur en flexi-job qui tombe malade doit être traité comme un travailleur ordinaire en ce qui concerne ses droits et obligations.

Si le travailleur subit un accident de travail pendant son flexi-job et qu'il subit une incapacité de travail qui l'empêche également de poursuivre son activité principale, la situation sera réglée de la manière qui suit :

- Le travailleur devra signaler l'accident de travail à l'assureur accidents du travail de son employeur flexi-job (puisque l'accident est survenu pendant la prestation de son flexi-job).
- Pour l'employeur principal, chez qui l'accident ne s'est pas produit, il s'agit purement et simplement d'une incapacité de travail de droit commun. Il versera le cas échéant du salaire garanti (maladie).
- En attendant l'intervention de l'assureur accident du travail, l'employeur flexi-job versera un salaire garanti (accident de travail).
- L'assureur demandera aux deux employeurs ce qu'ils ont déjà payé comme salaire garanti au travailleur et les remboursera. Il prendra ensuite le relais et interviendra pour indemniser le travailleur.

L'assureur demandera certainement de fournir une copie des contrats de travail en cours au moment de l'accident. En cas de contrat oral, la preuve peut être apportée par les déclarations dimona.

Lorsque les déclarations dimona sont journalières, l'employeur déduira du salaire garanti le précompte et la cotisation sociale car ce salaire garanti n'est plus du flexi-salaire.

## **16. Le travailleur en flexi-job est-il couvert par la sécurité sociale ?**

les prestations effectuées dans le cadre d'un flexi-job sont entièrement assimilées à des prestations de travail pour toutes les branches de la sécurité sociale (maladie, pension, chômage, vacances...).

## **17. Existe-t-il un délai de préavis particulier pour les flexi-jobs ?**

Les travailleurs qui prestent un flexi-job doivent avoir un contrat de travail oral ou écrit à durée déterminée ou pour une tâche définie. La règle pour les délais de préavis est donc celle qui est d'application pour les contrats à durée déterminée. Il n'y a pas d'exception pour les flexi-jobs.