

# CHECKLIST FLEXI-JOB

Vous travaillez dans une entreprise qui recourt aux flexi-jobs?  
Cette checklist est pour vous!

## Position de la CSC

Bien que les flexi-jobs fournissent un revenu supplémentaire aux travailleurs, ils tendent vers le dumping social qui profite surtout à l'employeur: il dispose ainsi d'une main-d'œuvre hyper flexible à moindre coût. De plus, l'utilisation de flexi-jobistes met une pression sur l'ensemble des travailleurs, les poussant à devenir de plus en plus flexibles. Cela compromet l'équilibre entre vie professionnelle et privée et tire les conditions de travail de tous les travailleurs vers le bas. La CSC croit plutôt en un statut de travailleur à part entière pour tous. Mais nous souhaitons bien sûr informer correctement celles et ceux qui travaillent en flexi-job et vous soutenir en tant que militant pour répondre à leurs questions. D'où cette checklist.

## Quels secteurs?

Le système des flexi-jobs ne se limite plus aux secteurs privés comme la restauration ou les petits supermarchés: il est aujourd'hui possible d'y avoir recours pour certains postes dans l'éducation, la santé ou les services publics. Dans ces nouveaux secteurs, un accord sectoriel peut toutefois interdire de travailler en tant que flexi-jobiste dans cette CP ou sous-commission. En outre, il n'est pas possible d'exercer un flexi-job pour les postes suivants:

- Domaine artistiques: fonctions artistiques, techniques de l'art ou fonctions de soutien
- Professions de la santé: dentiste, pharmacien, infirmier, kinésithérapeute...

 Informez directement votre permanent si vous constatez un recours illicite aux flexi-jobs.

## Quels travailleurs?

Pour conclure un contrat de travail flexi-job, le travailleur doit être occupé au moins à 4/5e chez un (ou plusieurs autres employeurs) au cours du troisième trimestre qui précède le flexi-job pour autant qu'il:

- n'exerce pas ce flexi-job auprès du même employeur (ni dans une entreprise liée à cet employeur, ni dans la même entreprise par le biais d'un contrat d'intérim);
- ne soit pas en période de préavis ou couvert par une indemnité de rupture ou de licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job.

 Les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires du R.C.C., les travailleurs en crédit temps/congé thématique, les travailleurs en chômage technique, les travailleurs en maladie de longue durée ou encore les pensionnés peuvent également travailler en flexi-job mais sous certaines conditions strictes et de manière limitée dans le temps.



**Plus d'infos?** [www.lacsc.be/flexi-jobs](http://www.lacsc.be/flexi-jobs)



## Types de contrats

Le travailleur prestera **soit sous contrat directement auprès de l'entreprise où il travaille** (un contrat écrit à durée déterminée et pour un travail nettement défini ou sous contrat oral), **soit par contrat d'intérim par le biais d'une agence d'intérim** (l'employeur) auprès de l'entreprise où il travaille (l'entreprise dite «utilisatrice»).

<p>Dans ce cas-ci un <b>contrat-cadre</b> devra être conclu entre l'employeur et le travailleur avant le début de la première occupation. Il doit être écrit et contenir les mentions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• l'identité des parties;</li><li>• la manière et le délai suivant lequel le contrat de flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur;</li><li>• une description sommaire de la (des) fonction(s) à exercer;</li><li>• le flexi-salaire;</li><li>• le texte de l'article 4, §1er de la loi du 16 novembre 2015 précitée c'est-à-dire l'article consacré à la condition d'une occupation de 4/5e pendant le trimestre de référence, sauf si le travailleur flexi-job est pensionné.</li></ul> <p>Est dès lors également d'application, la législation et la réglementation au niveau des CDDs.</p>	<p>Dans ce cas-ci un contrat-cadre ne doit pas être établi. Les mentions obligatoires mentionnées ci-contre sont insérées dans le contrat de travail intérimaire.</p> <p>Est dès lors également d'application la réglementation au niveau du travail intérimaire (pour les contrats intérim-flexijobs).</p>
---	---

## Flexi-salaire

Le travailleur a droit à un flexi-salaire et un flexi-pécule de vacances. Les salariés ne paient ni cotisations sociales ni impôts, et ne se construisent donc pas de droit à la sécurité sociale sur base de leur flexi-job. Attention, cette exonération est limitée aux 1er 12.000 EUR/année civile. Pour les retraités, cette limite ne s'applique pas pour le moment. Toutefois, il est question d'une limite pour les prépensionnés (< âge légal de la retraite) à partir de 2025.

Depuis janvier 2024 les salaires barémiques minimum s'appliquent, autrement dit les salaires correspondent aux barèmes et classifications de fonctions en vigueur dans le secteur concerné (ou la réglementation dans le secteur public - attention! Exception: dans le secteur de l'Horeca (CP 302).

S'il n'existe pas de salaire barémique, le salaire horaire doit être au moins égal au revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMG). Le flexi-salaire ne pourra pas dépasser 150% du salaire minimum de base sectoriel. Une CCT sectorielle peut toutefois convenir d'un flexi-salaire maximum plus élevé.

Les avantages accordés par convention collective s'appliquent également aux flexi-jobistes, à moins que la convention collective ou l'accord ne les exclue explicitement. Mais attention, le flexi-salaire ne peut pas dépasser 150% du salaire minimum (salaire barémique). Un travailleur qui a bien négocié et qui perçoit plus que le salaire barémique peut voir ses avantages supplémentaires plafonnés par cette limite maximale de 150% (sauf si un plafond plus élevé pour le flexi-salaire a été convenu dans le secteur).

# Quelles compétences syndicales sont d'application pour les flexi-jobistes?

Objet	Base légale	Devoir d'information des organes de concertation (CE/ CPPT/DS)	Extras - Droit à l'information (à obtenir par la négociation)
<b>Structure et évolution de l'emploi</b>	CCT 9	<b>CE</b> – Renseignements sur: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1x/an: le nombre de travailleurs flexi-jobs, les sections où ils travaillent, la durée de leur occupation, les motifs de ce type d'occupation (n'y a-t-il pas d'alternative?)</li> <li>• 1x/trimestre: contrats à durée déterminée successifs (nombre de travailleurs/nombre d'ETP)</li> </ul>	
<b>Bilan Social (obligatoire pour toute entreprise soumise à l'obligation de publication des comptes annuels par la loi du 17/7/75)</b>	AR Code des sociétés et associations, 30/01/2001, loi du 22/12/1995 Pour toute association et fondation qui occupe au moins 20 travailleurs, en moyenne actuelle, en ETP	<b>CE</b> - Nombre de travailleurs / nature du contrat de travail, heures travaillées / initiatives de formation. (Obligatoire si une entreprise doit élaborer des comptes annuels)	
<b>Accueil des nouveaux travailleurs</b>	CCT 22 (*)	Informations sur les conditions de travail, le fonctionnement de l'organisation, bien-être et sécurité...  <b>DS</b> - Liste nominative des nouveaux travailleurs	Parrainage / marrainage, coach + accueil syndical (cfr CCT5)
<b>Informier et représenter les travailleurs quel que soit le type de contrat/statut</b>	CCT 5 (*)	La <b>DS</b> a le droit d'informer tous les travailleurs. Compétence en matière de flexibilité du travail, telle que les heures de travail et les horaires. Ce dernier point doit être explicitement mentionné dans le règlement de travail (sauf pour les horaires variables).	
<b>Motifs du travail intérimaire</b>	CCT n° 108 - 1x/semestre	<b>CE</b> - Nombre de travailleurs flexijobs-intérimaires, subdivisé par motif	Cf. autorisation préalable DS en cas de surcroît temporaire de travail Motif remplacement: exiger le nom du travailleur fixe à remplacer – exercer un contrôle de l'utilisation du motif – négocier l'autorisation préalable.
<b>Sécurité et bien-être</b>	La loi sur le bien-être, la loi sur le travail intérimaire, le Codex (Livre X) & les circulaires	<b>CPPT</b> - Fiches de poste de travail, EPI, accueil de sécurité, mise à disposition et contrôle des EPI, suivi des accidents du travail, etc	Casiers pour les EPI, vestes distinctives (pour promouvoir la sécurité), consignes de sécurité en pictogrammes, parrainage/marrainage, etc.

## (\*) Discussion sur les compétences de la délégation syndicale (CCT n°5) et l'accueil des nouveaux travailleurs (CCT n° 22):

La CCT n°5 permet aussi aux délégués syndicaux de représenter les travailleurs flexi-jobs via contrat d'intérim, même si la CCT ne mentionne pas explicitement ce groupe de travailleurs. La CCT date d'ailleurs de 1971, alors qu'il n'était pas encore question de travail (flexi-job)intérimaire. Le travail intérimaire n'est devenu possible en Belgique qu'en 1976. L'objectif n'était donc certainement pas d'exclure les travailleurs intérimaires. De plus, la CCT n°108 (et celles qui l'ont précédée) attribue des compétences très explicites à la délégation syndicale pour régler le recours (et le contrôle du recours) aux travailleurs intérimaires par l'entreprise utilisatrice.

Ce raisonnement vaut également pour la CCT n°22. Tous les travailleurs, y compris les (flexi-job)intérimaires, ont droit à un accueil par l'employeur. Indépendamment de cette obligation légale, une politique du personnel optimale est impensable sans un accueil de qualité. Cela contribue à l'intégration dans l'entreprise, la motivation et l'employabilité du travailleur.