FLEXI-JOBS: EEN ANTWOORD OP DE MEEST VOORKOMENDE VRAGEN



ABVV

www.abvv.be

INHOUD

1 Inleiding 6

2 Waarom is het ABVV tegen het flexi-jobstelsel? 9

3 ABVV-voorstellen tot hervorming van het systeem van flexi-jobs 12

4 De individuele en collectieve arbeidsaspecten van een flexi-job 14

4.1 Twee soorten contracten 15
4.2 Loon 16
4.3 Arbeidsduur 16
4.4 Einde contract 17
4.5 Woon-werkverkeer 17
4.6 Arbeidsongeval 18
4.7 Sociale verkiezingen 18
4.8 Uitzendarbeid 19
4.9 Sociaal overleg 20

5 Sociale zekerheidsrechten 21

5.1 Ziekte 22
5.2 Pensioen 23
5.3 Arbeidsongeval 26
5.4 Beroepsziekte 28
5.5 Werkloosheid 28
5.6 Jaarlijkse vakantie 30

6 Fiscaliteit 32

7 FAQ 34

7.1. Wat is een flexi-job? 35
7.2. Wie kan flexi-jobben? 35
7.3. Hoeveel kan je flexi-jobben? 35
7.4. Wat zijn de voordelen van een flexi-job? 36
7.5. Wat zijn de nadelen van een flexi-job? 36
7.6. Waar kan je flexi-jobben? 37
7.7. Wat zijn de voorwaarden om een flexi-job uit te oefenen? 38

7.8. Kan ik bij mijn eigen werkgever een flexi-job uitoefenen? 40
7.9. Hoeveel uren kan je als flexi-jobber werken? 40
7.10. Kan ik als werkzoekende een flexi-job uitoefenen? 40
7.11. Kan ik als tijdelijk werkloze een flexi-job uitoefenen? 41
7.12. Kan ik als grensarbeider een flexi-job uitoefenen? 41
7.13. Ik neem ouderschapsverlof op, kan ik een flexi-job uitoefenen? 41
7.14. Kan ik als ik in tijdskrediet ben, een flexi-job uitoefenen? 41
7.15. Kan ik als ik ziek ben, een flexi-job uitoefenen? 42
7.16. Heb je als flexi-jobber recht op de in de onderneming toegekende voordelen? 42
7.17. Heb je als flexi-jobber recht op sectorale voordelen? 43
7.18. Heb ik recht op jaarlijkse vakantie? 43
7.19. Wat zijn de regels als je werkt op een feestdag? 43
7.20. Heeft een flexi-job invloed op je kinderbijslag/Groeipakket? 44

MANNEN – VROUWEN:
verwijzingen naar personen of functies (zoals ‘werknemer’ of ‘werkgever’) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

NL – FR :
Cette brochure est aussi disponible en français www.fgtb.be/brochures

VOORWOORD

Sinds juli 2026 zijn flexi-jobs – in principe – mogelijk in alle economische sectoren. Het aantal werknemers (en gepensioneerden) dat een flexi-job uitoefent, stijgt al jaren en zal de komende maanden verder fors toenemen. Het systeem van flexi-jobs roept allerlei vragen op: Wat zijn de arbeidsrechtelijke spelregels? Levert de flexi-job iets op voor mijn pensioen later?

Deze brochure biedt antwoorden op de meest voorkomende vragen. Gaande van het toepassingsgebied van de flexi-job, de voorwaarden om een flexi-job te kunnen uitoefenen en de arbeidsrechtelijke aspecten, tot de sociale zekerheidsrechten en fiscaliteit.

Het feit dat we deze brochure publiceren, wil nog niet zeggen dat we ons als ABVV achter het systeem van flexi-jobs scharen, allesbehalve. We blijven er – met recht en rede – uitermate kritisch tegenover staan. Onze kritiek op het systeem komt ook aan bod in deze brochure, net als onze voorstellen om de reglementering te hervormen.

Indien in deze brochure geen antwoord kan gevonden worden op een vraag waar je mee zit, aarzel niet om contact op te nemen met de ABVV-delegee in je bedrijf of je vakcentrale.

Contactgegevens van onze vakcentrales vind je op www.abvv.be/vakcentrales Is er geen ABVV-delegee in je bedrijf, neem dan contact op met het dichtstbijzijnde ABVV-kantoor. Contactgegevens en openingsuren van onze gewestelijke ABVV-kantoren vind je op www.abvv.be/gewestelijken

1

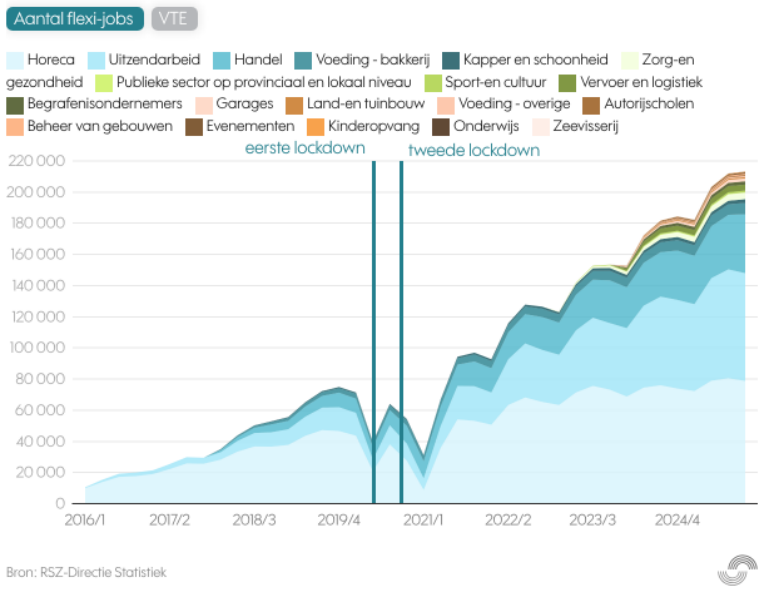
Inleiding

De flexi-job zag het daglicht eind 2015 met het zogenaamde Horecaplan. De toenmalige staatssecretaris voor de Bestrijding van de Sociale Fraude Bart Tommelein introduceerde de 'flexibele bruto-netto-job' als een van de maatregelen ter compensatie van de invoering van de witte kassa in de horecasector.

Vanaf eind 2017 werd het aantal sectoren waarin je kon flexi-jobben echter stelselmatig uitgebreid:

- 2018: het systeem werd opengesteld voor gepensioneerden & verruimd naar een beperkt aantal specifieke sectoren (onder meer de handel);
- 2024: sectoren kregen de mogelijkheid om het systeem in hun sector in te voeren via het afsluiten van een sectorale cao ('opt-in');
- 2026: het systeem wordt bij wet uitgebreid naar alle sectoren (inbegrepen de publieke sector), een sectorale cao kan evenwel de sector geheel of gedeeltelijk uitsluiten.

Evolutie flexi-jobs per flexi-sector 2016/1-2025/4



Bron: RSZ-Directie Statistiek

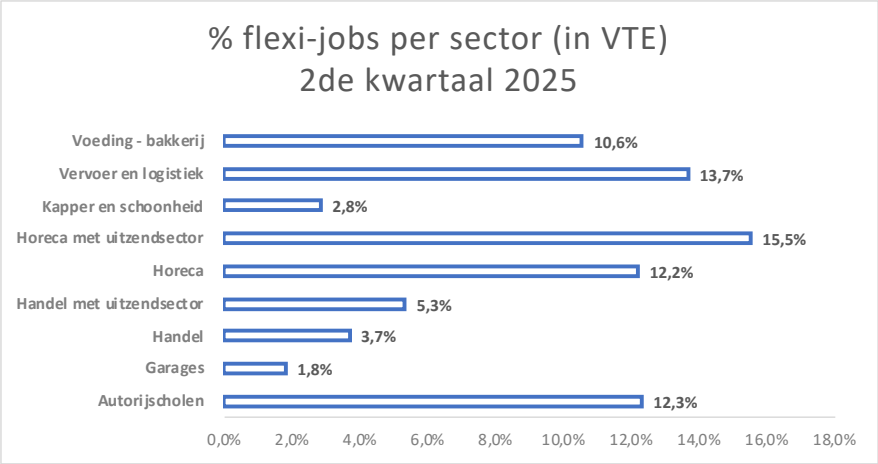
In absolute zin zijn de horeca, de uitzendsector en de handel veruit de belangrijkste flexi-sectoren.

In 2025 waren die sectoren goed voor 89% van de flexi-arbeidsplaatsen.

Waarbij de uitzendsector ietwat een aparte eend in de bijt is, gezien uitzendkrachten die als flexi-jobber tewerkgesteld worden, eigenlijk bij de sectoren van de respectievelijke gebruikers dienen meegerekend te worden.

In relatieve zin, naar verhouding tot het arbeidsvolume in de sector, zien we dat de horeca (15,5% arbeidsvolume), vervoer en logistiek (13,7% arbeidsvolume) en de autorijscholen (12,3% arbeidsvolume) de belangrijkste flexisectoren zijn.

Door de uitbreiding naar alle sectoren (sinds juli 2026) zullen deze statistieken grondig wijzigen.



Bron: gegevens RSZ

2

Waarom is het ABVV tegen het flexi-jobstelsel?

Het ABVV is om verschillende redenen principieel gekant tegen het flexi-jobstelsel.

Ten eerste omdat de flexi-job bijdraagt tot meer onzekerheid op de arbeidsmarkt.

Het is een hyperonzeker statuut dat de werknemer geen contractueel vaststaand aantal arbeidsuren garandeert. De flexi-raamovereenkomst is een soort 'nulurencontract' of 'oproepcontract'. Uit evaluatiestudies van het Rekenhof en het Planbureau blijkt bovendien dat flexi-jobs (minstens gedeeltelijk) reguliere en stabiele tewerkstelling 'verdringen'. Het Rekenhof hield zo al in 2019 het Horecaplan van 2015 tegen het licht en kwam tot de conclusie dat één derde van de flexi-jobs een reguliere job vervangt.[1] Het Rekenhof en het Planbureau publiceerden in 2026 een lijvig evaluatierapport dat opnieuw wees op degelijke vervangingseffecten.[2] In de horecasector zien we dat deeltijds werk en uitzendarbeid plaats heeft moeten maken voor flexi-jobs.

Ten tweede zijn de flexi-jobs nefast voor de overheidsfinanciën en de sociale zekerheid.

De vrijstelling van personenbelasting en RSZ-bijdrage zorgt in combinatie met het verdringen van reguliere jobs voor een financiële aderlating voor de federale overheid. In 2025 liep de overheid naar schatting 363 miljoen euro aan inkomsten mis (op een flexi-loonmassa van 954 miljoen euro). Het Planbureau becijferde begin 2026 dat een afschaffing van de flexi-job in de horecasector de federale overheid tussen de 105,8 tot 212,9 miljoen euro zou opleveren.[3]

Ten derde zorgen de flexi-jobs voor een ongelijke fiscale behandeling tussen werknemers.

Waarom moet een werknemer die 4/5de werkt en 1/5de flexi-jobt minder belastingen betalen dan wie voltijds werkt bij één werkgever? Voor het ABVV valt, zeker in het licht van de veralgemening naar alle sectoren, de volledige fiscale vrijstelling voor de flexi-jobs steeds moeilijker te rechtvaardigen. De flexi-job is niet het antwoord op de legitieme vraag naar meer fiscale rechtvaardigheid.

Tot slot beschouwt het ABVV de flexi-job als een **verdoken subsidie voor overwerk**. Overwerk waarvan een groeiende stroom aan wetenschappelijk onderzoek aantoont dat het niet enkel nefast is voor de gezondheid van werknemers, maar ook de veiligheid in gevaar brengt. Bovendien wordt op dit moment niet gecontroleerd of flexi-jobbers de Europese bovengrens van maximaal 48 uur per week (gewone arbeidsuren en overuren van de vaste job + de arbeidsuren van de flexi-job) respecteren.

1 www.ccrek.be/nl/publicatie/impact-horecaplan-2015-flexi-jobs-gelegenheidswerk-en
2 www.ccrek.be/nl/publicatie/analyse-van-het-flexi-jobsysteem
3 www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_FLEXIJOBS_13336_MIX.pdf

De negatieve impact van het systeem van flexi-jobs op sectoren, kan geïllustreerd worden aan de hand van een concreet voorbeeld. Neem bijvoorbeeld de sector van het busvervoer (touringcars). Deze sector kampt met moeilijkheden om jonge werknemers aan te werven vanwege de zware arbeidsomstandigheden (geen al te hoge lonen en zeer zware werktijden, o.a. voor wat de combinatie van werk en privéleven betreft). Door het tekort aan werknemers die onder die omstandigheden in de sector wensen te werken, reageren werkgevers binnen de sector door op grote schaal flexi-jobbers in dienst te nemen (bijna 1/3de van de chauffeurs zijn ondertussen flexi-jobbers). Met als gevolg dat de lonen in de sector niet stijgen, waardoor het moeilijk blijft om nieuwe werknemers aan te werven en de werkomstandigheden voor de vaste werknemers in de sector ook niet verbeteren.

Hoe groter het aandeel flexi-jobbers in een specifieke sector, hoe moeilijker om als werknemers samen actie te voeren voor betere werkomstandigheden. Dit omwille van het eerder 'vluchtige' karakter van het stelsel, waardoor het minder vanzelfsprekend is om een band op te bouwen tussen de flexi-jobbers en de vaste werknemers.

Nog een ander pervers effect van het systeem van de flexi-job, is de neerwaartse druk op verloning en de hoogte van de wettelijke pensioenen.

Elke werkgever die geconfronteerd wordt met het te laag verlonen van zijn werknemers, en elke minister van Pensioenen die geconfronteerd wordt met de te lage wettelijke pensioenen, kan eenvoudigweg verwijzen naar het systeem van de flexi-job en antwoorden dat de betrokkenen hun verloning of hun pensioen kunnen aanvullen door het uitoefenen van een flexi-job.

3

ABVV-voorstellen tot hervorming van het systeem van flexi-jobs

De bovenstaande bemerkingen tonen duidelijk aan waarom we uitermate kritisch staan tegenover het systeem van flexi-jobs.

We hebben verschillende voorstellen om het systeem te hervormen..

De voorstellen van het ABVV:

- Het sociaal overleg moet in de sectoren alle vrijheid krijgen om de flexi-jobs te omkaderen en/of te beperken. Sectoren moeten de mogelijkheid krijgen om het inschakelen van flexi-jobbers te beperken tot specifieke situaties of om dit simpelweg niet toe te laten;
- Prestaties als flexi-jobber tellen mee voor de opbouw van sociale rechten. Daarom moeten de inkomsten ervan behandeld worden als verloning waar normale sociale zekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn;
- Vaste tewerkstelling op het voorplan zetten. Vast werkende deeltijders in de onderneming moeten voorrang krijgen voor bijkomende uren.
- Statuten met een afwijkend RSZ-regime (zoals flexi- of studentenjobs) dienen beperkt te blijven tot een bepaald percentage van het arbeidsvolume;
- Een verplichte minimumduurtijd voor de flexi-jobs en het afdwingen van de Europese bovengrens van 48u per week per periode van 4 maanden (normale arbeidsuren + overuren + flexi-job arbeidsuren) op het niveau van de werknemer (over verschillende werkgevers heen);
- Bijkomende maatregelen tegen oneigenlijk gebruik en versterking van de controlemechanismen.

4

De individuele en collectieve arbeidsaspecten van een flexi-job

4.1 TWEE SOORTEN CONTRACTEN

Om als flexi-jobber aan de slag te gaan, zijn er in de regel twee soorten contracten nodig.

Raamcontract

Allereerst heb je de flexi-raamovereenkomst.

Via die overeenkomst geef je aan dat je als flexi-jobwerknemer wil werken en verduidelijkt de werkgever hoe hij je hiervoor zal oproepen.

Het is dus een soort van 'oproepcontract'.

Deze raamovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst, maar aangezien ze bij de nog te sluiten arbeidsovereenkomst hoort, zijn de arbeidsrechtbanken wel bevoegd om erover te oordelen.

Belangrijk hierbij is dat het sluiten van de raamovereenkomst geen verplichting inhoudt om nadien een arbeidsovereenkomst te sluiten.

De werkgever is dus niet verplicht je effectief op te roepen en je bent zelf niet verplicht om op een oproep in te gaan.

De raamovereenkomst moet voor de eerste, effectieve flexi-tewerkstelling gesloten worden en kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur zijn.

De wet schrijft voor dat de schriftelijke flexi-raamovereenkomst verplicht minstens volgende bepalingen moet bevatten:

a. de identiteit van de werknemer en de werkgever;
b. de wijze waarop en de timing waarbinnen de flexi-jobarbeidsovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden voorgesteld;
c. een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
d. het flexi-loon;
e. de voorwaarde van de 4/5de tewerkstelling (tenzij de flexi-jobber gepensioneerd is);

Uitzondering: als je een uitzendkracht bent (en dus werkt via tussenkomst van een uitzendkantoor), is een raamovereenkomst niet vereist.

Voor uitzendkrachten moeten de hierboven opgesomde elementen verplicht opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Flexi-jobarbeidsovereenkomst

Vervolgens moet er voorafgaand aan de eigenlijke tewerkstelling een flexi-arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

Die arbeidsovereenkomst kan diverse vormen aannemen: voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven taak, voltijds of deeltijds, schriftelijk of mondeling.

4.2 LOON

4.2.1 Minimum- en maximumloon

Bij een flexi-job is er een specifieke verloning van toepassing, het zogenaamde 'flexi-loon'.

Dit flexi-loon bestaat uit een minimaal basisloon. Dit moet overeenstemmen met het minimum uurloon dat voor de specifieke functie is opgenomen in het toebehorende barema, en dat is bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

Voor de horecasector is een lager forfaitair uurloon van toepassing.

Indien er geen baremiek loon vastgelegd is geweest, is dit minimaal het uurloon bepaald op basis van het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen (GGMMI).

Dit basisloon, aangevuld met vergoedingen, premies en voordelen toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen of cao's, vormt het volledige flexi-loon.

Het flexi-loon, met uitsluiting van de vergoedingen, premies en voordelen toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen of cao's, mag niet meer bedragen dan 150% van het minimale basisloon.

4.2.2 Horeca

Binnen de horeca, dient het flexi-loon minimaal 11,87 euro per uur (excl. flexi-vakantiegeld) te bedragen en mag het flexi-loon maximaal 21 euro per uur bedragen (excl. flexi-vakantiegeld).

Beide bedragen zijn aan indexering onderhevig.

4.2.3 Flexi-vakantiegeld

Samen met het flexi-loon, dient flexi-vakantiegeld uitbetaald te worden.

Dit bedraagt 7,67% van het flexi-loon.

Wat voor de horecasector betekent dat het flexi-loon met vakantiegeld (0,91 euro) inbegrepen, minimaal 12,78 euro per uur bedraagt.

4.3 ARBEIDSDUUR

De normale regels inzake arbeidsduur zijn van toepassing.

In de regel geldt dus voor de flexi-job de bepalingen van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven functie.

Indien er gewerkt wordt met een variabel werkrooster, zijn twee uitzonderingen van toepassing:

- afwijkingen op het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers dienen niet bijgehouden te worden;
- het is niet verboden om te werken buiten de in het arbeidsreglement voorziene werktijden.

Werkgevers dienen via een elektronisch systeem voor iedere afzonderlijke flexi-jobwerknemer het tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie te registreren en bij te houden.

4.4 EINDE CONTRACT

Een flexi-jobarbeidsovereenkomst is een contract van bepaalde duur, waardoor de overeenkomst automatisch een einde neemt bij het verstrijken van de overeengekomen termijn.

Indien voortijdig een einde gemaakt wordt aan de flexi-jobarbeidsovereenkomst, gelden de regels voor arbeidscontracten van bepaalde duur.

In principe is een opzeg enkel mogelijk tijdens de eerste helft van het contract (tot maximum zes maanden).

Let wel, de laatste dag van de opzegging moet binnen de eerste helft van het contract of de eerste zes maanden ervan vallen.

Bij opeenvolgende tijdelijke contracten geldt dit enkel voor het eerste contract.

4.5 WOON-WERKVERKEER

4.5.1 Openbaar vervoer

De tussenkomst van de werkgever in de woon-werkverplaatsingen is verplicht.

De vergoeding is zowel van toepassing op standaardabonnementen als op flex-abonnementen.

De forfaitaire / minimale bedragen zijn vastgelegd in cao nr. 19/09 van 23 april 2019.[4]

Op sectorniveau kan eventueel een gunstigere regeling uitgewerkt zijn.

4 https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/Tableau%20CCT%2019-9%20-%20Article%203%20-%20Actualisation%20des%20montants%20au%2001.02.2026.pdf

4.5.2 Fietsvergoeding

Het voorzien van een fietsvergoeding door de werkgever is verplicht.

De vergoeding bedraagt 0,30 euro per kilometer (bedrag 2026), tenzij anders bepaald in een sectorale cao (tot maximaal 0,37 euro per kilometer).

4.6 ARBEIDSONGEVAL

De werkgever dient een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten voor je prestaties in het kader van de flexi-job, net zoals voor een reguliere job.

4.7 SOCIALE VERKIEZINGEN

Elke werknemer die een flexi-job uitoefent in een onderneming op datum X-60, dient opgenomen te worden in de met die flexi-job overeenstemmende categorie personeelsleden.

De flexi-jobbers die op datum X werken, dienen ook meegeteld te worden voor het bepalen van het aantal mandaten per orgaan.

4.7.1 Kiesvoorwaarden

Vaste werknemers (waar flexi-jobbers op het vlak van sociale verkiezingen mee gelijkgeschakeld worden) dienen aan elk van de volgende voorwaarden te voldoen op de dag van de verkiezingen (dag Y):

- Werknemer zijn;
- Geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
- Sinds ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn zonder invloed op de anciënniteitsvoorwaarden van deze kiezers.

Zo worden dagen waarop de arbeidsovereenkomst geschorst is wegens ziekte voor de vaste werknemer mee opgenomen in de anciënniteit.

4.7.2 Verkiesbaarheidsvoorwaarden

Om verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers (inbegrepen flexi-jobbers) aan elk van de volgende voorwaarden voldoen op dag Y:

- ten minste 18 jaar oud zijn;[5]
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie

5 kandidaat-afgevaardigden van de jeugdige werknemers moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de datum van de verkiezingen

en bescherming op het werk of vertrouwenspersoon in de zin van de welzijnswetgeving;

- de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt;
- hetzij:

  a) sedert tenminste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming valt of in de technische bedrijfseenheid die gevormd wordt door meerdere juridische entiteiten;

  b) in totaal gedurende ten minste negen maanden tijdens meerdere periodes tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming valt of in de technische bedrijfseenheid die gevormd wordt door meerdere juridische entiteiten gedurende het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de verkiezingen plaatsvinden.

Voor de berekening van deze periode van negen maanden wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer werd tewerkgesteld, hetzij via een arbeids- of leerovereenkomst hetzij onder gelijkaardige voorwaarden.

4.8 UITZENDARBEID

Een flexi-job kan uitgeoefend worden middels de tussenkomst van een uitzendkantoor, voor zover de uitzendkracht geen arbeidsovereenkomst heeft met de gebruiker.

Er is namelijk een verbod om als flexi-jobber te werken bij dezelfde werkgever als diegenen waarmee je al een arbeidsovereenkomst hebt.

Dit verbod geldt ook indien je via de tussenkomst van een uitzendkantoor een flexi-job uitoefent.

In het geval een flexi-job uitgeoefend wordt via de tussenkomst van een uitzendkantoor, dient geen raamovereenkomst te worden afgesloten.

De flexi-arbeidsovereenkomst moet dan wel de wettelijk verplichte elementen bevatten.

Uitzendkrachten mogen tegelijkertijd als flexi-jobber en als uitzendkracht tewerkgesteld worden door hetzelfde uitzendkantoor, voor zover dit niet bij dezelfde gebruiker is.

Let op: als je via de tussenkomst van een uitzendkantoor een flexi-job uitoefent, dan dienen de regels op het vlak van uitzendarbeid gerespecteerd te worden.

Dit houdt in het bijzonder in dat je maar mag werken voor zover de werkgever, bij wie de flexi-job gepresteerd wordt, een motief voor uitzendarbeid (bijv. tijdelijke vermeerdering van werk) kan inroepen.

4.9 SOCIAAL OVERLEG

Elk kalenderjaar waarin flexi-jobwerknemers worden tewerkgesteld, moet een overleg over de toepassing van de flexi-jobs georganiseerd worden tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers.

De werkgever is wettelijk verplicht om jaarlijks in het voorjaar de ondernemingsraad (bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging) schriftelijk te informeren over de tewerkstellingsstatuten met een afwijkend RSZ-regime waarvan hij gebruikt maakte. De flexi-job valt hier dus ook onder.

Flexi-jobbers tellen in principe mee voor de bepaling van de drempel tot het instellen van een syndicale afvaardiging tenzij ze expliciet worden uitgesloten.



5

Sociale zekerheidsrechten

Als algemeen principe tellen de flexi-job en de flexi-inkomsten mee voor de opbouw van sociale rechten.

Dat is goed voor de betrokken flexi-werknemer, maar tegelijk vreemd aangezien er geen persoonlijke sociale bijdrage is.

In wat volgt, gaan we dieper in op de sociale zekerheidsrechten van een flexi-jobber.

5.1 ZIEKTE

In het kader van een flexi-job gepresteerde arbeidsdagen tellen mee als arbeidsdagen (en -uren) om het voor de ziekte- en invaliditeitsuitkering vereiste 'arbeidsvolume' te bewijzen.

Een voltijdse werknemer moet 180 gewerkte dagen bewijzen gedurende 12 maanden om het recht te openen op een ziekte-uitkering, voor een deeltijder zijn dat 800 uren gedurende 12 maanden (naast het betalen van een minimum aan sociale zekerheidsbijdragen).

Een erkenning van arbeidsongeschiktheid is slechts mogelijk als het werk volledig (reguliere en flexi-job) wordt stopgezet wegens de intrede of de verergering van letsels of functionele stoornissen en het verdienvermogen voldoende verminderd is (tot een derde of minder dan een derde).

De diensten van het RIZIV veronderstellen dat er slechts zelden een aangifte van arbeidsongeschiktheid gebeurt wanneer enkel de flexi-job wegens de gezondheidstoestand moet worden stopgezet (in dit kader geldt ook de voorwaarde dat het verdienvermogen voldoende moet zijn verminderd – "ten minste 66% arbeidsongeschikt").

De flexi-inkomsten tellen mee voor de bepaling van de hoogte van de ziekte-uitkering.

Voor de vaststelling van het misgelopen loon wordt zo rekening gehouden met het flexi-loon en het flexi-vakantiegeld, voor zover de flexi-jobtewerkstelling in functie van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid in aanmerking kan worden genomen voor de vaststelling van het misgelopen loon.

Hiermee wordt bedoeld dat de flexi-job al uitgeoefend werd voorafgaand aan je arbeidsongeschiktheid.

De flexi-inkomsten tellen ook mee als onderdeel van het gezinsinkomen (van het vorige jaar) als naar dit inkomen gekeken wordt om te bepalen of je recht hebt op een verhoogde tegemoetkoming voor medische kosten (als de verhoogde tegemoetkoming je niet automatisch toegekend wordt omwille van het genieten van een sociale uitkering).

Werkgevers moeten geen solidariteitsbijdrage betalen voor hun arbeidsongeschikte flexi-jobwerknemers.

5.2 PENSIOEN

5.2.1 Impact flexi-job op toekomstig pensioen

Flexi-inkomsten leiden in de regel tot hogere pensioenrechten.

Flexi-jobwerknemers worden voor de pensioenreglementering gelijkgesteld met normale werknemers.

Hun flexi-loon en flexi-vakantiegeld worden beschouwd als een brutoloon in functie waarvan het rustpensioen als werknemer wordt berekend.

Concreet betekent dat:

- Flexi-inkomsten meetellen voor de pensioenberekening (beperkt tot het loonplafond);
- Gewerkte dagen als flexi-jobwerknemer als arbeidsdagen meetellen voor:
  - de opening van het recht op het vervroegd pensioen;
  - de werkvoorwaarde voor de toegang tot het gewaarborgd minimumpensioen;
  - de vrijstelling van de pensioenmalus (35 gewerkte jaren & 7020 gewerkte dagen) en opbouw van de pensioenbonus;
  - de toegang tot het vervroegd pensioen vanaf 60 jaar na 42 ‘effectieve’ loopbaanjaren.

5.2.2 Flexi-job bij vervroegd pensioen

Ook wie vervroegd op pensioen gaat, voor de wettelijke pensioenleeftijd van 66 of 67 jaar (afhankelijk van geboortejaar), kan als flexi-jobber aan de slag.

Voor wie minder dan 45 loopbaanjaren op de teller heeft, geldt dan wel een specifiek cumulatieplafond van 8.121,00 euro aan flexi-inkomsten.

Het betekent dat het wettelijk pensioen tot maximaal 8.121,00 euro per jaar kan gecumuleerd worden met inkomsten uit een flexi-job.

Die specifieke cumulatiegrens voor de flexi-inkomsten komt bovenop het algemene plafond voor inkomsten als werknemer dat 10.432,00 euro bruto per jaar bedraagt.

Wij raden het overschrijden van die cumulatiegrenzen ten zeerste af, aangezien bij overschrijding het wettelijk pensioen wordt verminderd.

Vaak daalt het wettelijk pensioen dan sterker dan het bedrag waarmee het cumulatieplafond werd overschreden.

Cumulatiegrenzen beroepsinkomsten & vervroegd pensioen

	Werknemers & ambtenaren	Zelfstandigen
67 (66) jaar[6] of 45 jaar loopbaan	Onbegrensd	Onbegrensd
<67 (66) jaar of <45 jaar loopbaan (= 'vervroegd pensioen')	Met kinderbijslag € 15.648 bruto/jaar Max. € 8.121 uit flexi-job Zonder kinderbijslag € 10.432 bruto/jaar Max. € 8.121 uit flexi-job	Met kinderbijslag € 12.519 netto/jaar Max. € 8.121 uit flexi-job Zonder kinderbijslag € 8.346 netto/jaar Max. € 8.121 uit flexi-job

Noot: bedragen geldig op 1 januari 2026, voor het overlevingspensioen gelden specifieke cumulatiegrenzen

De bovenstaande cumulatiegrenzen gelden voor een volledig kalenderjaar.

Dus als je pensioen later ingaat dan op 1 januari, moet je het bedrag in de tabel vermenigvuldigen met het aantal maanden pensioen en delen door 12 maanden.

Voorbeeld: jouw pensioen start op 1 mei = het grensbedrag x 8/12.

5.2.2.1 Uitzonderingen

Er is geen specifiek cumulatieplafond voor de inkomsten uit een flexi-job als:

- je de wettelijke pensioenleeftijd hebt bereikt;
- je loopbaan 45 jaren telt bij de start van het rustpensioen;
- je getrouwd bent met iemand die een gezinspensioen ontvangt;
- je een (of meerdere) overlevingspensioen(en) ontvangt maar geen rustpensioen;
- je enkel ambtshalve gepensioneerd bent (bijv. militairen of pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid);
- je enkel een rustpensioen ontvangt in een speciaal stelsel (vliegend personeel, zeevarende of mijnwerker) en je loopbaan aan bepaalde voorwaarden voldoet.

5.2.2.2 Concrete toepassing cumulatieplafond

Het overschrijden van het specifiek cumulatieplafond voor de inkomsten uit een flexi-job heeft als gevolg dat het pensioenbedrag zelf verminderd wordt.

6 De pensioenleeftijd is 66 jaar voor wie geboren is in 1963 en eerder.

En dit in 2 stappen:

a. Eerst wordt nagegaan of je het algemeen plafond (10.432,00 euro) hebt overschreden, en dit op basis van al je inkomsten uit tewerkstelling (inbegrepen de inkomsten via het uitoefenen van een flexi-job). In geval van overschrijding, wordt het pensioenbedrag verminderd met het percentage waarmee het algemeen plafond werd overschreden (een overschrijding van het plafond met x% leidt tot een daling van het wettelijk pensioen met x%);
b. Nadien wordt nagegaan of de inkomsten via het uitoefenen van een flexi-job, het specifieke cumulatieplafond voor flexi-jobs (8.121,00 euro) hebben overschreden. In geval van overschrijding, zal het pensioenbedrag (bijkomend) verminderd worden met de helft van het percentage waarmee het specifieke cumulatieplafond werd overschreden.

Voorbeeld:

Jan ontvangt een pensioen van 1.700,00 bruto.

Het werken als flexi-jobber, heeft Jan in 2026 9.000,00 euro opgebracht.

9.000,00 euro overschrijdt het algemeen plafond van 10.432,00 euro niet.

9.000,00 euro overschrijdt het specifieke cumulatieplafond voor inkomsten uit een flexi-job (8.121,00 euro) wel, namelijk met 10,82%.

Jan zijn pensioen zal verminderd worden met de helft van 10,82%, zijnde 5,41%, waardoor 91,97 euro per maand minder uitgekeerd zal worden.

Op jaarbasis komt dit neer op 1.103,64 euro.

5.2.3 Flexi-job na 45 jaar loopbaan of vanaf de pensioenleeftijd

Wie de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, of minstens 45 loopbaanjaren achter de rug heeft, mag bovenop het uitgekeerde pensioen, onbeperkt bijverdienen, ook via een flexi-job.

Indien er echter een rustpensioen ontvangen wordt, zonder dat de wettelijke pensioenleeftijd bereikt is, en er ook nog geen 45 loopbaanjaren achter de rug zijn, dan geldt een plafond voor wat de inkomsten bovenop het uitgekeerde pensioen betreft.

Dit plafond bedraagt voor een werknemer of ambtenaar 10.432 euro bruto/jaar.

En geldt ook het bijkomende specifieke plafond voor inkomsten uit een flexi-job (nl. 8.121 euro/jaar).

We verwijzen voor verdere uitleg naar wat hierover staat in punt 5.2.2. ‘Flexi-job bij vervroegd pensioen’.

5.3 ARBEIDSONGEVAL

5.3.1 Arbeidsongeval tijdens het uitoefenen van de hoofdjob

De werknemer zal de vergoedingen van het ziekenfonds of het gewaarborgd loon ontvangen volgens de klassieke regels inzake arbeidsongeschiktheid.

5.3.1.1 Cumul uitkering arbeidsongeval reguliere tewerkstelling met flexi-job

Een arbeidsongeschikte gerechtigde kan met toestemming van de adviserend arts van de mutualiteit een flexi-job uitoefenen.

Het moet wel gaan om een ander soort job dan de hoofdjob.

De arbeidsongeschikte werknemer kan het beroepsinkomen dat hij als gevolg van de toegelaten werkhervatting geniet, gedeeltelijk cumuleren met zijn arbeidsongeschiktheids- of invaliditeitsuitkering.

Daarbij zijn de inkomsten uit een toegelaten activiteit geneutraliseerd voor de eerste 20%.

Vervolgens wordt de uitkering verminderd met het percentage van tewerkstelling, verminderd met 20%.

De werkgever van de flexi-job heeft geen recht op een werkhervattingspremie als hij een arbeidsongeschikte gerechtigde tewerkstelt.

5.3.2 Arbeidsongeval tijdens het uitoefenen van een flexi-job in de private sector

5.3.2.1 Vergoeding slachtoffer arbeidsongeval door verzekeraar werkgever flexi-job (of Fedris)

Voor de hoogte van de vergoeding wegens arbeidsongeval houdt men geen rekening met de verloning (en arbeidsongevallenverzekering) van de hoofdjob.

Hierdoor zal de vergoeding bij een arbeidsongeval tijdens de flexi-job vaak lager liggen dan bij een arbeidsongeval dat tijdens uitoefening van de hoofdjob plaatsvond.

De vergoeding voor de flexi-jobwerknemer wordt niet berekend op het werkelijk ontvangen minimumloon (het brutobedrag komt overeen met het nettobedrag) maar op een nieuw samengesteld loon.

Dit basisloon wordt omgezet naar een voltijdse tewerkstelling.

Om dit hypothetisch voltijds basisloon te berekenen baseert de verzekeraar zich in de eerste plaats op de verloning van een maatpersoon die in de onderneming dezelfde functie uitoefent.

Indien er geen maatpersoon is wordt het sectorale minimumbarema van het paritaire comité gebruikt dat overeenstemt met één jaar anciënniteit.

Voor de arbeiders wordt dit hypothetisch voltijds maandloon berekend door afzonderlijk rekening te houden met het dubbele vakantiegeld (7,67% van de bruto jaarwedde) en de eindejaarspremie.

Premies of gelijkaardige voordelen die toegekend worden via de cao of de individuele arbeidsovereenkomst, worden ook in acht genomen voor de berekening van het basisloon, ongeacht het aantal effectief gewerkte dagen

Indien het werkelijk ontvangen loon hoger ligt dan het nieuw samengesteld loon of wanneer het een gepensioneerde betreft, wordt het werkelijk ontvangen loon als basis genomen. Om te vermijden dat het eenvoudige vakantiegeld dat al in het uurloon is opgenomen tweemaal in aanmerking wordt genomen, vindt er indien nodig een correctie plaats.

Deze regeling geldt voor alle flexi-jobbers, ongeacht of ze deze flexi-job combineren met een of meerdere deeltijdse tewerkstellingen of een voltijdse tewerkstelling.

5.3.2.2 Rente (= maandelijkse uitkering) bij een dodelijk arbeidsongeval

Ook de aan de rechthebbenden gestorte rente wordt berekend op basis van dit nieuw vastgesteld basisloon dat naar voltijdse tewerkstelling werd omgezet voor de flexi-job.

Ongeacht of de rente via maatpersonen of op basis van sectorale minimumbarema wordt vastgelegd, omvat deze het vakantiegeld en de hypothetische eindejaarspremie.

De verzekeringsmaatschappij waarbij de werkgever van de flexi-job is verzekerd komt enkel tussenbeide op deze basis.

5.3.2.3 Impact op hoofdjob

Indien een werknemer omwille van een arbeidsongeval tijdens de flexi-job arbeidsongeschikt is om te werken in de hoofdjob, wordt de werknemer beschouwd als 'ziek'.

De normale regels in geval van ziekte gelden voor wat betreft de hoofdjob, inbegrepen eventueel gewaarborgd loon.

5.3.3 Arbeidsongeval tijdens het uitoefenen van een flexi-job in de publieke sector

De uitvoeringsbepalingen zijn momenteel nog niet vastgelegd. Er is eerst een grondige juridische analyse nodig om te bepalen hoe deze uitkeringen zullen worden gedekt. Vervolgens kunnen ze worden geïntegreerd in de bestaande regeling voor arbeidsongevallen die van toepassing is op ambtenaren in de publieke sector.

5.4 BEROEPSZIEKTE

Als je omwille van een beroepsziekte tijdelijk niet kan werken, kan Fedris een vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid toekennen.

Als je werknemer bent in de privésector, dan heb je recht op 90% van je 'basisloon'.

De flexi-inkomsten tellen daarbij mee voor de bepaling van dat basisloon.

Je krijgt daarbij een gemiddelde dagvergoeding (je basisloon gedeeld door 365) per kalenderdag dat je arbeidsongeschikt bent.

Bij blijvende arbeidsongeschiktheid, kan een vergoeding voor blijvende arbeidsongeschiktheid worden toegekend.

Deze staat los van concrete tewerkstelling (en blijft uitbetaald worden, ook wanneer opnieuw deeltijds of voltijds gewerkt wordt).

5.5 WERKLOOSHEID

5.5.1 Volledige werkloosheid

Een werknemer die één of meerdere banen heeft die samen 4/5de van een voltijdse baan vertegenwoordigen en die bovendien een flexi-job uitoefent, kan aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen wanneer de werknemer zowel zijn 'hoofdjob' als zijn flexi-job verliest. Indien de persoon binnen negen maanden na het verlies van de job geen nieuwe job vindt leidt dit sowieso ook tot het verlies van de flexi-job.

Het recht op een werkloosheidsuitkering is eveneens gebonden aan de reguliere toelatings- en de toekenningsvoorwaarden. De prestaties uitgevoerd in het kader van de flexi-job worden voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering beschouwd als gewerkte dagen. Deze worden dus ook meegeteld in de gewerkte en gelijkgestelde dagen[7] die recht kunnen geven op werkloosheidsuitkeringen.

De dagen waarop tijdens een werkloosheidsperiode een flexi-job wordt uitgeoefend, worden meegeteld voor de verlening van de theoretische duur van de werkloosheidsuitkering. Die beperkt zijn tot een periode van minimaal één en maximaal twee jaar. Dit is ook een gevolg van de wijzigingen in de werkloosheidsregelgeving en de nieuwe regels die sinds 1 maart 2026 van kracht zijn.

Wanneer de arbeidsovereenkomst bij de gewone werkgever wordt beëindigd maar niet bij de flexi-job, wordt het bedrag van de werkloosheidsuitkering berekend op basis van het laatste brutoloon. Het gaat hier dus uitsluitend over het loon dat betrekking heeft op de 'reguliere' job. Als de werknemer vervolgens ook de flexi-job verliest, worden het flexi-loon en het flexi-vakantiegeld opgeteld bij het gemiddelde dagloon dat als basis dient voor de berekening van de uitkeringen. Deze situatie is

7 Vakantiedagen waarvan de betaling in het flexi-loon is inbegrepen, maken hier deel van uit.

ook slechts negen maanden mogelijk, indien de werknemer binnen die termijn geen nieuwe job vindt.

Van zodra een werknemer een werkloosheidsuitkering ontvangt en de flexi-job gedurende een bepaalde tijd blijft uitvoeren, moeten de gewerkte dagen ook op de controlekaart aangegeven worden. Daarnaast moet er voldaan worden aan alle verplichtingen die verbonden zijn aan de status van werkloosheidsuitkeringsgerechtigde (actieve en passieve beschikbaarheid, administratieve verplichtingen enz.). Wanneer een werknemer deeltijds werkt en gelijktijdig een inkomensgarantie-uitkering (IGU) ontvangt, moeten de gewerkte dagen op het formulier C3-deeltijds (in het vak 'werk voor een andere werkgever of voor eigen rekening') worden doorgehaald, net zoals bij iemand die volledig werkloos is.

5.5.2 Tijdelijke werkloosheid

In principe kan een werknemer met een flexi-jobcontract tijdelijk werkloos worden verklaard.

Dat geldt ook voor tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking of een lock-out.

Toch moeten we onze uitspraak nuanceren, aangezien de richtlijnen van de RVA verschillende situaties onderscheiden:

- Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht: de werkgever kan hiervan gebruikmaken als hij overmacht kan aantonen;
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen: de werkgever zou een flexi-job-werknemer niet tijdelijk werkloos mogen verklaren om economische redenen, aangezien het flexi-job-contract juist wordt gesloten omdat er werk te verrichten valt (er zou al snel misbruik van worden gemaakt als dit was toegestaan);
- Tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer: tot nu toe accepteert de RVA niet dat de werkgever hier een beroep op doet, omdat het werk door de weersomstandigheden onmogelijk moet zijn geworden. De RVA hield zich bij flexi-jobs vooral aan deze logica, omdat het flexi-stelsel tot voor kort beperkt was tot bepaalde sectoren (de horeca heeft over het algemeen geen last van slecht weer; er zou een zeer specifieke situatie nodig zijn).

Als een werknemer in tijdelijke werkloosheid wordt geplaatst, gelden de normale procedures die voor de betreffende sector van kracht zijn. Het bedrag van de uitkering wordt bepaald op basis van het flexi-loon en de flexi-vakantietoeslag, die samen worden beschouwd als het gemiddelde dagloon dat als basis dient voor de berekening van de werkloosheidsuitkeringen.

Een andere kwestie betreft een werknemer die voor zijn hoofdbaan in tijdelijke werkloosheid is geplaatst en die zijn flexi-jobcontract blijft uitvoeren. Om aanspraak

te kunnen maken op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen, moet je in een situatie verkeren waarbij je geen werk kan uitvoeren noch loon kan ontvangen. De flexi-job valt niet onder de uitzondering voor nevenactiviteiten (die bij wijze van uitzondering mogen worden gecumuleerd).

Als de werknemer dus tijdens zijn tijdelijke werkloosheid een flexi-job uitoefent, moet hij dit vóór aanvang van de activiteit aangeven in het vak dat overeenkomt met die dag op zijn controlekaart. Dit zal het bedrag van de tijdelijke werkloosheidsuitkering beïnvloeden.

5.5.3 SWT

Personen die onder het SWT vallen kunnen op basis van een flexi-jobcontract werken. Dit geldt ook voor iemand die volledig werkloos is. Je moet de dagen waarop een flexi-job uitvoert vermelden op de controlekaart, waardoor je voor deze werkdagen geen werkloosheidsuitkering ontvangt. De bedrijfstoeslag blijft daarentegen verschuldigd door de werkgever of het Fonds.

Wat personen betreft die aanspraak willen maken op het SWT, bepaalt artikel 18 van de wet van 16 november 2015 uitdrukkelijk dat arbeidsprestaties in het kader van een flexi-job worden beschouwd als arbeidsprestaties voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering. Deze dagen worden dus ook in aanmerking genomen voor de berekening van het vereiste beroepsverleden.

5.6 JAARLIJKSE VAKANTIE

Wie een flexi-job uitoefent, heeft recht op vakantiedagen op basis van het aantal gepresteerde dagen tijdens de flexi-job.

De regeling voor flexi-jobs is geënt op de regeling jaarlijkse vakantie voor bedienden.

Gezien het ontvangen flexi-loon reeds het uitbetaalde enkel en dubbel flexi-vakantiegeld omvat, wil dit in de praktijk zeggen dat op het ogenblik van het opnemen van een vakantiedag, er geen loondoorbetaling is van de flexi-werkgever.

Bij beëindiging van de flexi-job is er ook geen vertrekvakantiegeld meer verschuldigd.

Er bestaat geen verbod op het uitoefenen van prestaties bij een andere werkgever tijdens een wettelijke vakantiedag.

Tijdens het opnemen van betaald verlof bij de hoofdwerkgever, kan de betrokken werknemer ervoor kiezen om die dag een flexi-job uit te oefenen.

Dat heeft geen impact op de vakantierechten bij de hoofdwerkgever.

Omgekeerd kan er bij de hoofdwerkgever gewerkt worden indien een flexi-jobber een vakantiedag zou opnemen die opgebouwd werd bij de flexi-job, wat evenmin impact heeft op de vakantierechten bij de flexi-job werkgever.

Dat is goed voor de betrokken flexi-werknemer, maar tegelijk vreemd aangezien er geen persoonlijke sociale bijdrage is.

In wat volgt, gaan we dieper in op de sociale zekerheidsrechten van een flexi-jobber.

6

Fiscaliteit

Wie een flexi-job uitoefent, en niet gepensioneerd is, dient de inkomsten ervan aan te geven in diens belastingaangifte.

Als niet-gepensioneerde werknemer moet je de bezoldigingen uit een flexi-job die in aanmerking komen voor de vrijstelling, vermelden in de aangifte onder code 262.

Voor gepensioneerden bestaat er geen verplichting om de via het uitoefenen van een flexi-job bekomen inkomsten aan te geven.

Voor gepensioneerden zijn immers alle flexi-inkomsten fiscaal vrijgesteld, zonder enig plafond.

Let wel op, bij vervroegd pensioen (<66/67 jaar en <45 jaar loopbaan) geldt er een specifiek cumulatieplafond van 8.121,00 euro per jaar.

Bij overschrijding van dat plafond vermindert de Federale Pensioendienst het wettelijk pensioen.



7

FAQ

7.1. WAT IS EEN FLEXI-JOB?

Een flexi-job is een vorm van bijkomende tewerkstelling aan afwijkende voorwaarden, onder meer op het vlak van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen.

7.2. WIE KAN FLEXI-JOBBEN?

Algemeen

Alle werknemers onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen (wat ook de openbare sector en overheidsbedrijven omvat).

Vallen hier niet onder: werknemers vallend onder het specifieke sociale zekerheidsstelsel voor zeevarenden.

Voorwaarde[8]

Je kan bij een werkgever een flexi-job uitoefenen als je bij een andere werkgever al minstens 4/5de werkte in het 3de kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin je de flexi-job wil presteren.

Je kan bijvoorbeeld als flexi-jobber werken in april, mei en juni, als je het jaar voordien minstens 4/5de werkte in juli, augustus of september.

De voorwaarde van minstens 4/5de tewerkstelling is niet van toepassing op gepensioneerden (en werknemers die op vervroegd pensioen zijn).

7.3. HOEVEEL KAN JE FLEXI-JOBBEN?

Als flexi-jobber betaal je geen persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en zijn je flexi-inkomsten fiscaal vrijgesteld tot maximaal 18.440 euro (inkomstenjaar 2026, bedrag wordt geïndexeerd).

Bij overschrijding van de fiscale vrijstellingsgrens van 18.440 euro word je normaal belast en zal je flexi-werkgever bedrijfsvoorheffing inhouden.

Voor gepensioneerde flexi-jobbers zijn alle flexi-inkomsten fiscaal vrijgesteld, bij vervroegd pensioen geldt een specifiek cumulatieplafond van 8.121 euro (inkomstenjaar 2026).

Als flexi-werknemer is je flexi-loon gelijk aan de reguliere verloning in de sector, met uitzondering van de horeca waar een lager forfaitair uurloon geldt.

Je hebt recht op vakantiegeld dat samen met je flexi-loon uitbetaald wordt.

Je netto-flexi-loon is gelijk aan je bruto-flexi-loon.

8 Zie ook vraag 7.7 ‘Welke zijn de voorwaarden om een flexi-job uit te oefenen?’.

7.4. WAT ZIJN DE VOORDELEN VAN EEN FLEXI-JOB?

Een flexi-job laat toe om je inkomen aan te vullen, omdat de inkomsten ervan vrijgesteld zijn van sociale en fiscale bijdragen.

Bruto is dus netto.

Wat tegelijk ook een groot nadeel is voor de rest van de samenleving.

Want het zijn net inkomsten uit die sociale en fiscale bijdragen die ervoor zorgen dat zaken zoals goede gezondheidszorg, waardige pensioenen, degelijke postdiensten en openbaar vervoer dat naar behoren werkt gefinancierd kunnen worden.

Het kan ook eventueel gebruikt worden om uit te testen of een andere job je meer zou liggen.

7.5. WAT ZIJN DE NADELEN VAN EEN FLEXI-JOB?

Een flexi-job is een systeem waarbij geen contractueel vaststaand aantal arbeidsuren gegarandeerd worden.

Wat maakt dat er geen garantie is op een vast inkomen.

Doordat het een soort 'nulurencontract' of 'oproepcontract' is, ben je ook nooit zeker in hoeverre je effectief gevraagd zal worden om te werken (en op welke tijdstippen).

Die onzekerheid brengt dus eveneens een grote impact op je privé-, gezins- of sociaal leven met zich mee.

Daarmee is het dus ook ineens duidelijk waarom werkgevers dit hyperflexibel systeem graag gebruiken: het verplicht hen tot niets wat de effectieve hoeveelheid van het werkaanbod betreft.

De in je flexi-job gepresteerde arbeidsuren geven geen recht op dubbel vakantiegeld.

Het combineren van je vaste job met een (of meer) flexi-job(s) kan een negatieve impact hebben op je gezondheid.

Een flexi-job zorgt voor een verschil in behandeling op de werkvloer.

Het ontneemt deeltijds werkenden bovendien de kans om een contract met een hoger aantal uren te krijgen.

Of vaste werknemers de kans om overuren te presteren.

Net zoals het werkzoekenden de kans ontneemt om aangeworven te worden.

7.6. WAAR KAN JE FLEXI-JOBBEN?

Algemeen

Flexi-jobs zijn vanaf 1 juli 2026 in principe overal toegelaten, zowel in de publieke als in de private sector, behalve in die sectoren die voor een (gedeeltelijke of volledige) 'opt-out' gekozen hebben en dus geen (of slechts beperkt) flexi-jobs toelaten.

→Neem in geval van twijfel contact op met de ABVV-delegee in je bedrijf of je ABVV-vakcentrale.

Een dergelijke gedeeltelijke uitsluiting (of toelating) kan in de publieke en private gezondheidszorg ook omschreven worden als een proportioneel deel van het totale arbeidsvolume.

Zo zijn in de Nederlandstalige kinderopvang flexi-jobs toegelaten tot maximaal 20 procent van het totale arbeidsvolume.

Uitgesloten functies en categorieën werknemers

Bij wet is het uitgesloten om via een flexi-job:

- artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies die activiteiten omvatten zoals bepaald door de wet van 16 december 2022 tot oprichting van de Kunstwerkcommissie en tot verbetering van de sociale bescherming van kunstwerkers, of;
- sekswerk onder arbeidsovereenkomst te verrichten.

Procedure (gedeeltelijke of volledige) 'opt-out'

Tewerkstelling onder de vorm van flexi-jobs kan in een bedrijfstak, geheel of gedeeltelijk uitgesloten (of opnieuw toegelaten) worden.

De sectorale sociale gesprekspartners moeten hiervoor een sectorale cao afsluiten ('opt-out') .

Bijkomend dient een aanvraag om die 'opt-out' in reglementering om te zetten, uiterlijk op 30 september van een gegeven jaar aan de RSZ te worden overgemaakt (tegen ontvangstbevestiging) opdat de sectoraal overeengekomen regeling kan opgenomen worden in een in Ministerraad overlegd KB. Dat KB treedt in werking op 1 januari van het daaropvolgende jaar.

De afbakening van de bedrijfstak in kwestie dient te gebeuren op basis van door de RSZ controleerbare gegevens.

Met name: het paritair (sub)comité, hoofdactiviteiten beantwoordend aan de omschrijving van NACE-codes, bedrijfstakken waarvoor de RSZ bevoegd is om bijdragen te innen voor rekening van een Fonds voor bestaanszekerheid, of andere met de RSZ afgesproken criteria.

Wat die 'andere met de RSZ afgesproken criteria' betreft, is het bijvoorbeeld perfect mogelijk voor de RSZ om te werken met expliciet geïdentificeerde werkgevers.

De aanvraag vereist:

a. In geval van een paritair (sub)comité; een unanieme vraag van de betrokken sociale gesprekspartners en een hieromtrent afgesloten cao;

b. Voor overheidsdiensten en -bedrijven; een vraag van de bevoegde minister, na overleg in het bevoegde overlegcomité;

c. Voor administratieve bestuursmachten; een vraag van de bestuursmacht, na overleg volgens de voorgeschreven regels en procedures, die van toepassing zijn op de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden (van het betreffende overheidspersoneel).

7.7. WAT ZIJN DE VOORWAARDEN OM EEN FLEXI-JOB UIT TE OEFENEN?

Om een flexi-job te kunnen uitoefenen, dien je tijdens het kwartaal T-3 voor minstens 4/5de tewerkgesteld te zijn bij een (of meerdere) andere werkgever(s) dan de werkgever bij wie de flexi-job uitgeoefend wordt.

Voor gepensioneerden (inbegrepen vervroegd gepensioneerden) geldt deze tewerkstellingsvoorwaarde niet.

Opgelet: als je van een voltijdse tewerkstelling overstapt naar een 4/5de tewerkstelling, kan je niet onmiddellijk met een flexi-job starten!

Als je in het kwartaal T-3 4/5de bent beginnen werken, en het voorgaande kwartaal (kwartaal T-4) nog voltijds werkte, dan kan je tijdens het huidige kwartaal T èn tijdens het volgende kwartaal T+1 géén flexi-job uitoefenen.

Dit is een wachttijd die ingebouwd is om te vermijden dat werknemers (al dan niet gedwongen door hun werkgever) overstappen van een voltijdse naar een 4/5de tewerkstelling om dan die vrijgekomen 1/5de in te vullen met tewerkstelling via een (of meerdere) flexi-job(s).

Tijdens het kwartaal van tewerkstelling als flexi-jobber, het kwartaal T, mag je niet:

a. tewerkgesteld zijn onder een andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling bij de werkgever bij wie je de flexi-job uitoefent; Uitzondering: uitzendkrachten mogen wel tegelijkertijd als flexi-jobber en als uitzendkracht tewerkgesteld worden door het uitzendkantoor, voor zover dit niet bij dezelfde gebruiker is.

b. je niet in een periode bevinden gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie je de flexi-job uitoefent;

c. je niet bevinden in een opzeggingstermijn;

d. niet tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie je door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen;

e. niet als flexi-jobber tewerkgesteld zijn bij een onderneming die verbonden is (cfr. Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen) aan de onderneming waarbij je een arbeidsovereenkomst hebt voor de minimaal 4/5de tewerkstelling. Uitzondering: werknemers die voltijds (5/5de) werken (bij de verbonden onderneming of bij een of meer andere ondernemingen), mogen als flexi-jobber tewerkgesteld worden bij een verbonden onderneming.

De werkgever die een beroep doet op flexi-job-werknemers moet gebruik maken van een elektronisch systeem dat voor iedere afzonderlijke flexi-jobwerknemer het effectieve tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie registreert en bijhoudt.

Tip: de flexiloonteller op mycareer.be

Om te weten of je voldoet aan de voorwaarden om een flexi-job uit te oefenen, kan je de website mycareer.be raadplegen. Dat is een overheidswebsite waar je de officiële gegevens over je loopbaan kan terugvinden.

De website omvat een zogenaamde 'flexiloonteller' die aangeeft of je in het kwartaal T-3 voldeed aan de voorwaarden om een flexi-job uit te oefenen en hoeveel flexi-inkomsten je in dit kalenderjaar al hebt ontvangen. Op die manier kan je nagaan hoeveel fiscaal vrijgestelde flexi-inkomsten je dit kalenderjaar nog mag verdienen.

De flexiloonteller van mycareer.be wordt maandelijks geactualiseerd in functie van de meeste recente RSZ-gegevens.

Let op, voor wie vervroegd op pensioen gaat en flexi-jobt, geldt een specifieke cumulatiegrens (zie 5.2).



7.8. KAN IK BIJ MIJN EIGEN WERKGEVER EEN FLEXI-JOB UITOEFENEN?

Neen, het is verboden om bij de werkgever waar je je vaste job hebt (minstens 4/5de tewerkstelling), ook te werken als flexi-jobber.

Dit verbod geldt ook in geval van de tussenkomst van een uitzendkantoor. Als uitzendkracht mag je geen flexi-job uitoefenen bij een gebruiker (onderneming waar je door het uitzendkantoor te werk wordt gesteld), als je een rechtstreekse arbeidsovereenkomst hebt aangegaan met diezelfde werkgever.

Het enige wat wel toegelaten is, is het werken bij een 'verbonden onderneming'.

Met een 'verbonden onderneming' wordt een onderneming bedoeld waar je werkgever meer dan 50% van het kapitaal of de stemrechten bezit.

Waar je werkgever een beslissende invloed op kan uitoefenen.

Opgelet: om bij een met je vaste werkgever 'verbonden onderneming' te mogen werken in een flexi-job, moet je wel minstens voltijds werken bij die vaste werkgever. In deze situatie volstaat 4/5de werken dus niet.

7.9. HOEVEEL UREN KAN JE ALS FLEXI-JOBBER WERKEN?

Als flexi-jobber gelden de normale regels op het vlak van arbeidsduur.

Dat betekent dat je tot max. 9u per dag en tot max. 40u per week kan werken, tenzij in de sector waar je werkt een lagere bovengrens afgesproken is.

Als de grenzen overschreden worden, dan presteer je overuren en heb je mogelijks recht op overloon.

Ook de regels betreffende het minimumaantal uren per prestatie zijn van toepassing: elke prestatie dient normaal gezien te bestaan uit minstens drie opeenvolgende uren, tenzij de sector waarin je werkt hierin een afwijking voorziet.

7.10. KAN IK ALS WERKZOEKENDE EEN FLEXI-JOB UITOEFENEN?

Ja, als werkzoekende kan je toch voor een tijdje aan de slag als flexi-jobber.

Dit echter enkel als je voorafgaand aan de flexi-job aan het werk was voor minstens 4/5de.

Van zodra je niet meer voldoet aan de voorwaarde van 4/5de tewerkstelling in kwartaal T-3, kan je geen flexi-job meer doen.

7.11. KAN IK ALS TIJDELIJK WERKLOZE EEN FLEXI-JOB UITOEFENEN?

Ja, je kan als tijdelijk werkloze beginnen of blijven werken als flexi-jobber.

Maar dit heeft doorgaans wel een impact op je werkloosheidsuitkeringen.

Informeer je hierover bij je uitbetalingsinstelling.

7.12. KAN IK ALS GRENSARBEIDER EEN FLEXI-JOB UITOEFENEN?

Enkel als je sociale zekerheidsbijdragen dient te betalen aan de Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en niet valt onder een specifiek socialezekerheidsstelsel (zoals dit van de zeevarenden).

7.13. IK NEEM OUDERSCHAPSVERLOF OP, KAN IK EEN FLEXI-JOB UITOEFENEN?

Enkel als je die flexi-job al minstens drie maanden uitgeoefend hebt vóór je ouderschapsverlof ingaat en voor zover je flexi-job bijkomstig blijft.

De voorwaarde dat de flexi-job al minimum drie maanden vóór je ouderschapsverlof moet bestaan, betekent concreet dat je ten minste drie flexi-jobprestaties hebt uitgeoefend bij een of meerdere werkgevers, in de loop van de drie maanden vóór het ingaan van je ouderschapsverlof. De eerste van die drie flexi-jobprestaties moet ten laatste op de eerste dag van die referteperiode van drie maanden plaatsvinden.

Je kan dus geen nieuwe flexi-job opstarten tijdens je lopende ouderschapsverlof.

7.14. KAN IK ALS IK IN TIJDSKREDIET BEN, EEN FLEXI-JOB UITOEFENEN?

Wie in tijdskrediet is, kan geen nieuwe flexi-job uitoefenen of het aantal uren dat gewerkt wordt in een flexi-job, die reeds uitgeoefend werd voor de start van het tijdskrediet, verhogen.

Het recht op uitkeringen tijdskrediet gaat namelijk verloren:

- vanaf de dag waarop eender welke bijkomende activiteit in loondienst gestart wordt;
- vanaf de dag waarop het aantal uren van een vooraf bestaande bijkomende activiteit in loondienst uitbreidt (en die gecumuleerd worden mag).

Als je het recht op uitkeringen verliest, blijf je wel in tijdskrediet, maar dan zonder uitkeringen.

De gevraagde periode van tijdskrediet blijft verder lopen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

Opgelet: als je in tijdskrediet bent omwille van de motieven “zorgen voor zijn kind”, “palliatieve zorgen verstrekken”, “bijstand of zorgen verlenen aan een zwaar ziek familielid tot de 2de graad of een zwaar ziek gezinslid” of “erkende opleiding”, en je verliest het recht op uitkeringen omdat je een activiteit als loontrekkende of zelfstandige uitoefent waarmee geen cumulatie toegelaten is, verlies je ook het recht op het tijdskrediet zelf. Dat betekent dat de schorsing of de vermindering van prestaties die je via je werkgever bekomen bent, eindigt vanaf de dag waarop je je uitkeringen verliest.

7.15. KAN IK ALS IK ZIEK BEN, EEN FLEXI-JOB UITOEFENEN?

Indien je ziek wordt als werknemer, dan mag je een flexi-job uitoefenen zolang dit je genezingsproces niet vertraagt of in gevaar brengt.

Je mag ook niet dezelfde taak uitoefenen waarvoor je ziek bent gemeld bij je vaste werkgever.

Als je bijvoorbeeld ergens geen dranken kan opdienen wegens ziekte, kun je dat ook niet ergens anders als flexi-job doen.

Ook als de ziekte langdurig is, kan je een flexi-job uitoefenen.

Opgelet: contacteer altijd eerst je ziekenfonds.

Er gelden immers strikte regels.

Zo zal je op voorhand toelating moeten vragen aan de adviserend geneesheer van je ziekenfonds.

7.16. HEB JE ALS FLEXI-JOBBER RECHT OP DE IN DE ONDERNEMING TOEGEKENDE VOORDELEN?

Je hebt recht op alle vergoedingen, premies en voordelen toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen of cao’s, tenzij deze uitdrukkelijk bepalen dat die niet van toepassing zijn op flexi-jobbers.

Zo kan je bijvoorbeeld op basis van een ondernemings-cao recht hebben op maaltijdcheques, indien je voldoet aan de daarin opgenomen voorwaarden.

7.17. HEB JE ALS FLEXI-JOBBER RECHT OP SECTORALE VOORDELEN?

In principe wel, tenzij de sectorale cao die deze voordelen toekent, uitdrukkelijk

bepaalt dat deze voordelen niet van toepassing zijn op flexi-jobbers.

Zo kan je bijvoorbeeld via een sectorale cao recht hebben op ecocheques, indien je aan alle toekenningsvoorwaarden voldoet.

Wanneer de waarde van de toe te kennen ecocheques minder dan tien euro bedraagt, heeft je werkgever de keuze:

- ofwel kent hij je ecocheques toe;
- ofwel voegt hij het bedrag, verhoogd met 50%, toe aan je brutoloon.

7.18. HEB IK RECHT OP JAARLIJKSE VAKANTIE?

Door te werken bouw je vakantiedagen op, die je vervolgens ook kan opnemen.

Hou er wel rekening mee dat het (enkel) vakantiegeld samen met je flexi-loon wordt uitbetaald en je flexi-werkgever dus geen dubbel vakantiegeld dient te betalen.

Op het ogenblik dat je je eigenlijke vakantie (opgebouwd via je flexi-job) opneemt, zal je bijgevolg niet (meer) betaald worden.

Voor de opbouw van vakantiedagen word je dus beschouwd als bediende.

Dit betekent dat het aantal dagen vakantie dat je via je flexi-job kan opbouwen, gelijk is aan het dubbel aantal gewerkte maanden in het voorafgaande jaar (rekening houdend met een zesdagenweek: om over te stappen naar een vijfdagenstelsel, moet er elke zes dagen één dag afgetrokken worden).

7.19. WAT ZIJN DE REGELS ALS JE WERKT OP EEN FEESTDAG?

Als je werkt op een feestdag heb je recht op loon.

Afhankelijk van de sector waarin je werkt, heb je voor een prestatie op zon- en feestdagen bovendien recht op een extra premie.

Wanneer je tijdens een feestdag wordt tewerkgesteld, heb je ook recht op betaalde inhaalrust:

- Wanneer je voltijds werkt en vier uur of minder presteert op een feestdag heb je recht op een halve dag inhaalrust;
- Wanneer je voltijds werkt en meer dan vier uur presteert op een feestdag heb je recht op een volledige dag inhaalrust;
- Wanneer je deeltijds werkt op een feestdag heb je recht op inhaalrust die gelijk is aan het aantal gewerkte uren.

Deze rust moet in principe toegekend worden binnen zes weken volgend op de feestdag tenzij een afwijkende regeling werd bepaald.

7.20. HEEFT EEN FLEXI-JOB INVLOED OP JE KINDERBIJSLAG/GROEIPAKKET?

Dit hangt af van het systeem waar je onder valt.

Vlaanderen

In het Vlaams Gewest wordt, voor wat betreft het Groeipakket, een onderscheid gemaakt op basis van de leeftijd van het betrokken kind.

Zolang het kind nog geen 18 jaar oud is (tot en met de maand waarin het kind die leeftijd bereikt), heeft het kind altijd recht op het Groeipakket, los van enige tewerkstelling.

Als het kind tussen de 18 en 25 jaar oud is, gelden er per contractvorm bepaalde limieten.

Zo mag het kind maximaal 80 uur per maand werken in een flexi-job om nog het recht op het Groeipakket te behouden.

Opgelet: wordt er tijdens een gegeven maand méér uren gewerkt dan die 80 uren, dan is er voor die maand geen recht meer op het Groeipakket.

Voor de berekening van de eventuele schooltoeslag en de sociale toeslag, worden voor het bepalen van het gezinsinkomen, inkomsten uit een flexi-job niet meegeteld. Tenzij het fiscaal vrijgestelde plafond overschreden wordt. In dat geval wordt het gedeelte dat het plafond overschrijdt wel meegeteld.

Wallonië

Ook in Wallonië heeft een kind dat nog geen 18 jaar oud is (tot en met 31 augustus van het jaar waarin het 18 jaar geworden is), altijd recht op kinderbijslag, los van enige tewerkstelling.

Nadien (18-25 jaar oud) wordt er gekeken naar tewerkstelling, waarbij ook tewerkstelling in een flexi-job meetelt.

Om het recht op kinderbijslag te kunnen behouden mag er maximaal 240 uur per trimester in een flexi-job worden gewerkt.

Voor de berekening van een eventuele sociale toeslag, wordt gekeken naar het bruto inkomen.

In deze wordt wel rekening gehouden met inkomsten uit een flexi-job.

Brussel

In Brussel is de situatie gelijkaardig.

Elk kind dat nog geen 18 jaar oud is (tot en met 31 augustus van het jaar waarin het

18 jaar geworden is), heeft altijd recht op kinderbijslag, los van enige tewerkstelling.

Nadien (18-25 jaar oud) wordt er gekeken naar tewerkstelling, waarbij ook tewerkstelling in een flexi-job in rekening wordt gebracht.

Zolang de tewerkstelling beperkt blijft tot 240 uur per trimester, blijft het recht op kinderbijslag behouden.

Wordt dit aantal overschreden, dan vervalt het recht op kinderbijslag voor het volledige trimester.

Als het kind werkzoekende is, blijft het recht op kinderbijslag behouden, zolang het aantal gewerkte uren beperkt blijft tot 240 uur per trimester.

Voor de berekening van een eventuele sociale toeslag, wordt ook hier gekeken naar het bruto inkomen.

In deze wordt evenmin rekening gehouden met inkomsten uit een flexi-job.

Duitstalige gemeenschap

In de Oostkantons (Duitstalige Gemeenschap) is de situatie dezelfde als in Brussel en Wallonië, met het enige verschil dat er maximaal 175 uur per kwartaal gewerkt mag worden in een flexi-job.

De toekenning van een eventuele sociale toeslag is er beperkt tot kinderen (of een lid van het gezin waartoe het kind behoort) die recht hebben op een verhoogde tegemoetkoming voor medische kosten.

Opgelet: als de verhoogde tegemoetkoming niet automatisch toegekend wordt omwille van het genieten van een sociale uitkering, wordt er voor de toekenning gekeken naar de hoogte van het gezinsinkomen (tijdens het vorige jaar).

Inkomsten uit een flexi-job worden hiervoor mee in rekening gebracht.

ABVV
Hoogstraat 42 | 1000 Brussel
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Bert Engelaar © 2026

Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be/brochures
D/2026/1262/5