

# Flexi-jobs: voordelig tewerkstellen

Laatst gewijzigd op 7 mei 2026

## Wat houdt de maatregel in

Via het systeem van flexi-jobs betalen werkgevers in bepaalde sectoren enkel een patronale bijdrage van 28% boven op het loon van flexi-jobbers. De gewone socialezekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing zijn dus niet van toepassing op het flexi-loon. Brutoloon en nettoloon zijn gelijk.

De ministerraad keurde op 30 april 2026 een [voorontwerp van wet](#) goed dat een aantal wijzigingen aanbrengt op het gebied van flexi-jobs. Het gaat hierbij onder andere om de volgende wijzigingen: uitbreiding naar alle sectoren in de private en publieke sector (met inachtneming van de regels voor toegang tot beschermde beroepen en met mogelijkheid van opt-out voor bepaalde sectoren), het verbod op flexi-tewerkstelling bij een verbonden onderneming zal in de toekomst niet meer gelden indien de flexi-jobwerknemer reeds een reguliere, voltijdse tewerkstelling heeft bij diezelfde of bij één of meer andere al dan niet verbonden ondernemingen en het maximum uurloon voor flexi-jobwerknemers binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf wordt verhoogd tot € 21 per uur. Deze maatregelen zijn op dit moment nog niet van toepassing, het voorontwerp moet nog gestemd worden in de Kamer van Volksvertegenwoordigers en gepubliceerd worden in het Belgisch Staatsblad.

## Wie komt in aanmerking

### Werkgevers

Enkel de sectoren met volgend paritair comité nummer kunnen van dit systeem gebruik maken:

- 112 - paritair comité voor het garagebedrijf, voor de werkgevers die uitsluitend tot de werkgeverscategorie 64 behoren
- 118 - paritair comité voor de voedingsnijverheid, enkel voor de werkgevers van wie de activiteit tot de volgende subsectoren behoort en in combinatie met de volgende werkgeverscategorieën: 48, 51, 52, 258 en 848
  - industriële en ambachtelijke bakkerijen, ambachtelijke banketbakkerijen, ambachtelijke roomijsfabrikanten en de consumptiesalons bij een ambachtelijke banketbakkerij (118.03)
  - Brouwerijen en mouterijen (118.07)
  - Drankennijverheid (118.08)
  - Groentennijverheid (118.09)
  - Vruchtennijverheid (118.10)
  - Vleesnijverheid (118.11)
  - Zuivelproducten (118.12)
  - Chocoladefabrieken - suikerbakkerij (118.14)
  - Aardappelverwerkende nijverheid (118.21)
  - Aardappelschilbedrijven (118.22)
- 119 - handel in voedingswaren
- 140.01 - paritair subcomité voor de autobussen en autocars, uitsluitend voor de werkgevers die tot de werkgeverscategorie 85 behoren
- 140.05: paritair subcomité voor de verhuizing uitsluitend voor de werkgevers die tot de werkgeverscategorie 84 behoren
- 143 - paritair comité voor de zeevisserij, enkel voor het walpersoneel (werkgeverscategorie 19) en het personeel in de pakhuizen (werkgeverscategorie 86)

- 145 - paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, uitsluitend voor de subsectoren aanleggen en onderhouden van parken en tuinen en aanleggen en onderhouden van parken en tuinen in eigen beheer wanneer de werklieden hoofdzakelijk tewerkgesteld zijn aan deze activiteiten waarvan de werkgevers behoren tot de werkgeverscategorieën 37, 112 en 113
- 200 - paritair comité voor de bedienden met als NACE-hoofdcode bij de RSZ 85.531: autorijscholen in combinatie met de werkgeverscategorieën 10 en 21
- 201 - zelfstandige kleinhandel
- 202 - kleinhandel in voedingswaren
- 202.01 - middelgrote levensmiddelenbedrijven
- 223 - het nationale paritair comité voor de sport
- 302 - horecasector
- 303.03 - het paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen
- 304 - het paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf (= podiumkunsten) met uitsluiting van artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies
- 311 - grote kleinhandelshandelszaken
- 312 - warenhuizen
- 314 - kappersbedrijf en de schoonheidszorgen
- 320 - paritair comité voor de begrafenisondernemers, met uitzondering van de werknemers die activiteiten uitoefenen zoals bedoeld in artikel 2/4, tweede lid, van de wet van 27 juni 1969 (koninklijk besluit van 20 juni 2024 - BS 26 juni 2024)
- 323 - paritair comité voor het beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden, enkel voor de subsectoren beheer van gebouwen en vastgoedmakelaars, en uitsluitend voor werkgevers die tot één van de volgende werkgeverscategorieën behoren: 37,112,113
- 330 - het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten (ook bepaalde publieke zorginstellingen). Een aantal taken worden hier uitgesloten.

Ook de uitzendsector kan hiervan genieten indien de werkgever ressorteert onder één van voorgaande paritaire (sub)comités. Voor de evenementensector wordt niet gekeken naar het paritair comité, maar naar de RSZ-hoofdactiviteit. Meer informatie hierover kan je vinden in de [Administratieve Instructies van de RSZ](#).

Tenslotte zijn flexi-jobs mogelijk in de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector met hoofdactiviteit kinderopvang (met beperking op het toegelaten totaal arbeidsvolume aan flexi-jobtewerking, het gemeenschaps- en vrij gesubsidieerd onderwijs). Ook zijn flexijobs mogelijk in de sport- en cultuursector. Zie [Administratieve instructies > Uitbreiding en inperking toepassingsgebied](#).

### Werknemers

Als werknemer moet je in het derde kwartaal dat aan de flexi-job voorafgaat, minstens 4/5e gewerkt hebben. Elk kwartaal opnieuw gebeurt de beoordeling of de werknemer onder het stelsel van flexi-jobs mag werken. Er is een wachttijd voor werknemers die vier kwartalen voor de geplande flexi-job van een voltijdse job naar een 4/5e baan overschakelen. Zij kunnen pas vanaf het derde kwartaal na deze wijziging een flexi-job uitoefenen. In navolging van de uitspraak van het Grondwettelijk Hof op 28 april 2025 geldt deze wachttijd niet voor flexi-jobovereenkomsten die gesloten zijn vóór 29 december 2023.

Deze regeling is ook toegankelijk voor gepensioneerden. Sinds september 2025 wordt eerst gekeken of men in het tweede kwartaal voorafgaand aan de tewerkingstelling in een flexi-job opgenomen is in het pensioenkadaster. Is dat niet het geval, dan wordt nagegaan of men in het derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de tewerkingstelling in een flexi-job voldeed aan de voorwaarde van 80% tewerkingstelling en of er een verlaging van het arbeidsvolume was.

De werknemer kan alleen worden tewerkgesteld in het kader van een flexi-job als hij tijdens dezelfde periode niet wordt ingeschakeld in het kader van een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever. Dit geldt ook als een uitzendkantoor instaat voor de tewerkingstelling als flexi-jobber.

Werkgevers kunnen via de [online dienst "Burgergegevens raadplegen"](#) van de RSZ nagaan of een kandidaat flexi-jobber voldoet aan de voorwaarden.

## Omvang steun

Via het systeem van flexi-jobs betalen de werkgevers enkel een bijzondere werkgeversbijdrage van 28% boven op het loon van flexi-jobbers. De gewone socialezekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing (vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing) zijn dus niet van toepassing op het flexi-loon. Brutoloon en nettoloon zijn gelijk. Voor niet-gepensioneerde flexi-jobbers geldt de vrijstelling van belastingen en sociale bijdragen tot € 18.440 per belastbaar tijdperk (inkomstenjaar 2026). Het deel dat bij hen deze grens overschrijdt zal belast worden als gewone bezoldiging tegen de progressieve tarieven. De berekeningen van de belastingen zullen via de gegevens van de fiche 281.10 geautomatiseerd gebeuren. Het bedrag van € 18.000 wordt geïndexeerd.

Vanaf 1 januari 2025 moeten gepensioneerde flexi-jobbers rekening houden met een grensbedrag van € 7.876 indien de gepensioneerde minder dan 45 loopbaan jaren heeft bij de start van het eerste Belgische rustpensioen (eventueel in combinatie met één of meerdere overlevingspensioenen) én de wettelijke pensioenleeftijd nog niet heeft bereikt. Dit bijkomend grensbedrag voor flexi-jobs geldt niet als je:

- de wettelijke pensioenleeftijd al bereikt hebt en een eigen rustpensioen ontvangt
- 45 jaar loopbaan hebt bij de start van jouw eerste Belgische rustpensioen
- de huwelijkspartner bent van iemand die een gezinspensioen ontvangt
- enkel één of meerdere overlevingspensioenen ontvangt en geen rustpensioen
- enkel ambtshalve gepensionerd bent (bv. militairen of pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid)
- enkel een rustpensioen in een speciaal stelsel (vliegend personeel – zeevarende – mijnwerker) ontvangt en jouw loopbaan aan bepaalde voorwaarden voldoet.

Flexi-jobbers hebben sinds 1 januari 2024 minstens recht op het sectorale baremaloon voor de uitgeoefende functie. Voor prestaties vanaf 1 januari 2024 is er geen specifiek flexiloon meer. Alleen voor flexiwerk in de horecasector geldt nog een specifiek flexiloon (bedrag sinds 1 maart 2026: minstens € 12,78 incl. flexi-vakantiegeld).

Als in een bepaalde sector geen baremaloon bestaat voor de functie die de flexi-jobber uitoefent, wordt het minimale basisuurloon van de flexi-jobber bepaald op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI).

In alle sectoren geldt dat het flexiloon (inclusief vergoedingen, premies en voordelen) sinds 1 januari 2024 niet méér mag bedragen dan 150% van het minimale basisloon. Een sector-cao kan een ander maximum dan die 150% vaststellen.

Hierover is meer te lezen op de website van de RSZ - 'Alle thema's' > [Flexi-jobs - Welk loon betaalt u voor een flexi-job?](#)

## De-minimis

Deze lastenverlaging valt onder de toepassing van de Europese de-minimis-regelgeving. Hierdoor mag de de-minimissteun aan bedrijven over drie jaar gespreid niet meer dan € 300.000 bedragen. Voor meer info zie [www.vlaio.be/de-minimis](http://www.vlaio.be/de-minimis).

## Aanvraagprocedure

Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job gebeurt steeds op kwartaalbasis. Elk kwartaal opnieuw moet beoordeeld worden of de werknemer onder het stelsel van flexi-jobs mag werken.

Belangrijk is dat je als werkgever voor elke flexi-jobwerknemer over een raamovereenkomst beschikt (uitgezonderd voor uitzendkrachten). Dit is een schriftelijke overeenkomst waarin enkele verplichte zaken vermeld staan, zoals de identiteit van beide partijen, het flexi-loon en de jobinhoud. Zowel werkgever als werknemer dienen deze te tekenen. Naast de raamovereenkomst is er de arbeidsovereenkomst, die zowel schriftelijk als mondeling kan zijn. Deze wordt per tewerkstelling afgesloten.

Meer informatie kan je terugvinden op [deze pagina](#).

## Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van wijzigingen van deze maatregel én andere maatregelen in de Subsidiedatabank van VLAIO?

Dat kan via de gratis [Nieuwsbrief van de Subsidiedatabank](#).

## Contact

Voor vragen over de raamovereenkomst, de flexi-overeenkomst en het loon kan je terecht bij de FOD WASO.

Meer informatie over deze maatregel kan je ook terugvinden op de RSZ-website in de [Administratieve instructies RSZ > Flexi-jobs](#) of je kan contact opnemen met het RSZ contactcenter.

Informatie over de fiscale voordelen kan je terugvinden in de [FAQ- Flexi-jobs meerdere sectoren](#), de [FAQ - Horeca-Flexi-jobs en overuren](#) en de [Circulaire 2024/C/41](#) op Fisconetplus of je kan contact opnemen met de FOD Financiën.

### FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO)

T 02 233 41 11

[informatie@werk.belgie.be](mailto:informatie@werk.belgie.be)

[werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten...](http://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten...)

### Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Contactcenter

T 02 511 51 51

[contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be)

[www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)

### FOD Financiën

Contactcenter

T 02 572 57 57

[https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel\\_en\\_loon/flexi-jobs](https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/flexi-jobs)