FLEXI-JOBS : LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS



FGTB

www.fgtb.be

TABLE DES MATIÈRES

1 Introduction 6

2 Pourquoi la FGTB s'oppose-t-elle au système des flexi-jobs ? 9

3 Les propositions de réforme du système des flexi-jobs de la FGTB 12

4 Aspects individuels et collectifs liés au travail dans le cadre d'un flexi-job 14

- 4.1 Deux types de contrats 15
- 4.2 Salaire 16
- 4.3 Durée du travail 16
- 4.4 Fin du contrat 17
- 4.5 Trajet domicile-travail 17
- 4.6 Accident du travail 18
- 4.7 Élections sociales 18
- 4.8 Travail intérimaire 19
- 4.9 Concertation sociale 19

5 Droits de sécurité sociale 21

- 5.1 Maladie 22
- 5.2 Pension 23
- 5.3 Accident du travail 26
- 5.4 Maladie professionnelle 28
- 5.5 Chômage 28
- 5.6 Vacances annuelles 30

6 Fiscalité 32

7 FAQ 34

- 7.1. Qu'est-ce qu'un flexi-job ? 35
- 7.2. Qui peut exercer un flexi-job ? 35
- 7.3. Dans quelle mesure pouvez-vous travailler en flexi-job ? 35
- 7.4. Quels sont les avantages d'un flexi-job ? 36
- 7.5. Quels sont les inconvénients d'un flexi-job ? 36
- 7.6. Où pouvez-vous travailler en flexi-job ? 37
- 7.7. Quelles sont les conditions pour exercer un flexi-job ? 38

7.8. Puis-je exercer un flexi-job chez mon propre employeur ? 40
7.9. Combien d'heures pouvez-vous prester en tant que flexi-jobber ? 40
7.10. Puis-je exercer un flexi-job en tant que demandeur d'emploi ? 41
7.11. Puis-je exercer un flexi-job en tant que chômeur temporaire ? 41
7.12. Puis-je exercer un flexi-job en tant que travailleur frontalier ? 41
7.13. Je prends un congé parental, puis-je exercer un flexi-job ? 41
7.14. Puis-je exercer un flexi-job si je suis en crédit-temps ? 42
7.15. Puis-je exercer un flexi-job si je suis malade ? 42
7.16. En tant que flexi-jobber, avez-vous droit aux avantages octroyés dans l'entreprise ? 43
7.17. En tant que flexi-jobber, avez-vous droit à des avantages sectoriels ? 43
7.18. Ai-je droit à des vacances annuelles ? 43
7.19. Quelles sont les règles si vous travaillez un jour férié ? 44
7.20. Un flexi-job a-t-il une influence sur les allocations familiales /le groeipakket ? 44

HOMMES – FEMMES :
les références à des personnes ou des fonctions (comme « travailleur » ou « employeur ») concernent aussi bien les femmes que les hommes.

NL – FR :
Deze brochure bestaat ook in het Nederlands www.abvv.be/brochures

AVANT-PROPOS

Depuis juillet 2026, les flexi-jobs sont, en principe, autorisés dans tous les secteurs économiques.

Le nombre de travailleurs et de pensionnés exerçant un flexi-job augmente depuis plusieurs années et cette tendance se confirmera d'autant plus dans les prochains mois.

Le système des flexi-jobs soulève plusieurs questions : quelles sont les règles applicables en matière de droit du travail ?

Puis-je cotiser pour ma pension en exerçant un flexi-job ?

Cette brochure apporte des réponses aux questions les plus fréquemment posées.

Elle aborde notamment le champ d'application des flexi-jobs, les conditions pour exercer un flexi-job, les aspects liés au droit du travail, les droits en matière de sécurité sociale et la fiscalité.

Le fait que la FGTB publie cette brochure ne signifie pas qu'elle soutient le système des flexi-jobs, bien au contraire.

Nous restons, à juste titre, particulièrement critiques à son encontre.

Cette brochure présente donc nos critiques du système ainsi que nos propositions de réforme de la réglementation.

Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question dans cette brochure, n'hésitez pas à prendre contact avec le délégué FGTB de votre entreprise ou avec votre centrale professionnelle.

Vous trouverez les coordonnées de nos centrales professionnelles sur le site www.fgtb.be/centrales-professionnelles-fgtb.

À défaut de délégué FGTB au sein de votre entreprise, prenez contact avec le bureau FGTB le plus proche. Vous trouverez les coordonnées et les heures d'ouverture de nos bureaux régionaux sur www.fgtb.be/regionales-fgtb.

1

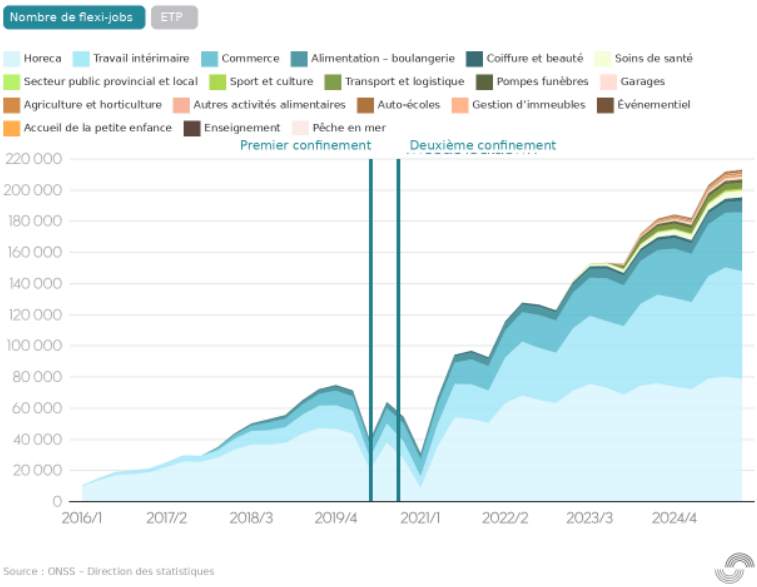
Introduction

Le système des flexi-jobs a vu le jour fin 2015, dans le cadre du Plan horeca. Bart Tommelein, secrétaire d'État fédéral à la Lutte contre la fraude sociale à l'époque, a introduit le « job flexible brut-net » parmi les mesures censées compenser l'introduction de la caisse blanche dans le secteur de l'horeca.

Dès la fin de 2017, le nombre de secteurs autorisant les flexi-jobs est progressivement étendu :

- 2018 : le système s'étend aux pensionnés et à un nombre limité de secteurs (dont le commerce) ;
- 2019 : les secteurs ont la possibilité d'adopter le système au moyen d'une CCT sectorielle (« opt-in ») ;
- 2026 : la loi étend le système à tous les secteurs (dont le secteur public). Les secteurs ont toutefois la possibilité d'exclure totalement ou partiellement les flexi-jobs par une CCT sectorielle.

Évolution des flexi-jobs par secteur 2016/1-2025/4



Source : ONSS – Direction des statistiques

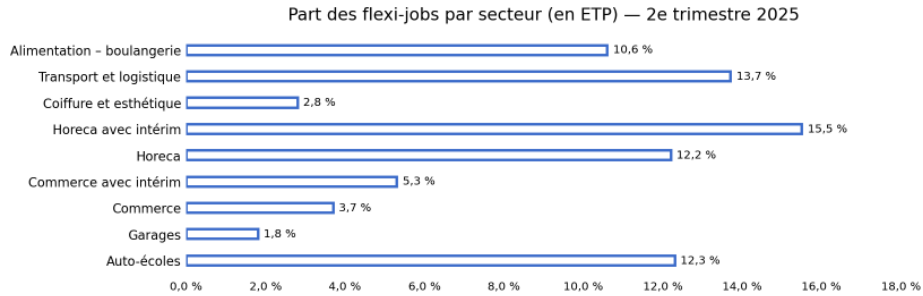
En chiffres absolus, l'horeca, le secteur du travail intérimaire et le commerce sont de loin les secteurs qui recourent le plus aux flexi-jobs.

En 2025, ces trois secteurs représentaient 89 % des opportunités de flexi-jobs.

Le secteur du travail intérimaire constitue un cas particulier, car les intérimaires occupés en tant que flexi-jobbers doivent être comptabilisés dans les secteurs des entreprises utilisatrices concernées.

En proportion du volume total de l'emploi dans chaque secteur, on constate que l'horeca (15,5 % du volume d'emploi), le transport et la logistique (13,7 % du volume d'emploi) et les auto-écoles (12,3 % du volume d'emploi) sont les secteurs qui occupent le plus de flexi-jobbers.

En raison de l'extension des flexi-jobs à tous les secteurs (depuis juillet 2026), ces statistiques vont fortement évoluer.



Source : données de l'ONSS

2

Pourquoi la FGTB s’oppose-t-elle au système des flexi-jobs ?

La FGTB s'oppose, par principe, au système des flexi-jobs pour différentes raisons.

Tout d'abord, les flexi-jobs alimentent l'incertitude sur le marché du travail.

Il s'agit d'un statut extrêmement précaire qui ne garantit au travailleur aucun nombre d'heures de travail fixé contractuellement.

Le contrat-cadre établi pour un flexi-job est une sorte de « contrat zéro heure » ou de « contrat sur appel ».

En outre, des études d'évaluation de la Cour des comptes et du Bureau fédéral du Plan démontrent que les flexi-jobs remplacent (du moins partiellement) l'emploi régulier et stable.

En 2019, la Cour des comptes s'était déjà penchée sur le Plan horeca de 2015 et avait conclu qu'un tiers des flexi-jobs remplaçait un emploi régulier.[1]

En 2026, la Cour des comptes et le Bureau fédéral du Plan ont publié un rapport d'évaluation volumineux qui mettait une nouvelle fois en évidence de tels effets de substitution.[2] Dans le secteur de l'horeca, le travail à temps partiel et le travail intérimaire ont dû céder la place aux flexi-jobs.

Ensuite, les flexi-jobs portent préjudice aux finances publiques et à la sécurité sociale.

L'exonération des impôts sur le revenu des personnes physiques et des cotisations à l'ONSS, combinée à la substitution de l'emploi régulier, entraîne une perte financière pour le gouvernement fédéral.

En 2025, le gouvernement aurait perdu environ 363 millions d'euros de recettes (sur une masse salariale flexi de 954 millions d'euros).

En 2026, le Bureau fédéral du Plan a estimé qu'une suppression des flexi-jobs dans le secteur de l'horeca rapporterait entre 105,8 et 212,9 millions d'euros au gouvernement fédéral.[3]

Troisièmement, les flexi-jobs créent une inégalité de traitement entre les travailleurs sur le plan fiscal.

Pourquoi un travailleur qui travaille à 4/5e et occupe un flexi-job à 1/5e serait-il moins imposé qu'une personne travaillant à temps plein chez un seul employeur ?

La FGTB estime, surtout depuis la généralisation des flexi-jobs à tous les secteurs, que l'exonération fiscale complète pour les flexi-jobs est de plus en plus difficile à justifier.

1 www.ccrek.be/fr/publication/incidence-du-plan-horeca-2015-flexi-jobs-travail
2 www.ccrek.be/fr/publication/analyse-du-dispositif-des-flexi-jobs
3 www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_FLEXIJOBS_13336_MIX.pdf

Ce système n'est pas une réponse à la demande légitime de davantage de justice fiscale.

Enfin, la FGTB considère les flexi-jobs comme **une sorte de subvention déguisée aux heures supplémentaires**.

Un nombre croissant d'études scientifiques démontre que ces heures supplémentaires sont néfastes pour la santé des travailleurs, mais aussi pour leur sécurité.

En outre, aucun dispositif ne permet actuellement de vérifier si les flexi-jobbers respectent la durée maximale européenne de 48 heures de travail par semaine (heures de travail normales et heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'emploi fixe et heures de travail effectuées dans le cadre d'un flexi-job).

L'impact négatif du système des flexi-jobs sur les secteurs peut être illustré à l'aide d'un exemple concret.

Prenons le secteur du transport par autocar. Ce secteur éprouve des difficultés à recruter des jeunes travailleurs en raison de conditions de travail difficiles (salaires relativement bas et horaires pénibles, qui mettent notamment à mal l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle).

Face à la pénurie de travailleurs disposés à accepter ces conditions, les employeurs réagissent en recrutant massivement des flexi-jobbers (près d'un tiers des chauffeurs sont désormais des flexi-jobbers).

Résultat ? Les salaires n'augmentent pas dans le secteur, les difficultés de recrutement perdurent et les conditions de travail des travailleurs fixes ne s'améliorent pas.

Plus un secteur emploie de flexi-jobbers, plus il est difficile pour les travailleurs de se mobiliser pour de meilleures conditions de travail. Cela s'explique par la nature plutôt « éphémère » du dispositif, qui rend plus difficile la création de liens entre les flexi-jobbers et les travailleurs fixes.

Un autre effet pervers du système des flexi-jobs est le nivellement vers le bas de la rémunération et des pensions légales.

Chaque employeur qui verse une rémunération trop faible à ses travailleurs et chaque ministre des Pensions confronté à la faiblesse des pensions légales peuvent tout bonnement renvoyer au système des flexi-jobs et répondre aux personnes concernées qu'elles peuvent compléter leurs revenus ou leur pension en prenant un flexi-job.

3

Les propositions de réforme du système des flexi-jobs de la FGTB

Les remarques ci-dessus montrent clairement pourquoi il est crucial de s'opposer au système des flexi-jobs.

La FGTB formule plusieurs propositions pour réformer ce système.

Les propositions de la FGTB :

- Les acteurs de la concertation sociale doivent disposer d'une liberté totale pour encadrer ou limiter les flexi-jobs dans les secteurs. Les secteurs doivent avoir la possibilité de limiter le recrutement de flexi-jobbers à des situations spécifiques ou de les interdire purement et simplement.
- Les prestations effectuées en tant que flexi-jobber doivent être comptabilisées pour la constitution de droits sociaux. C'est pourquoi les revenus qui en découlent doivent être considérés comme une rémunération soumise aux cotisations sociales ordinaires.
- L'emploi régulier doit être privilégié. Les travailleurs à temps partiel permanents de l'entreprise doivent être prioritaires pour l'attribution d'heures de travail supplémentaires.
- Les statuts bénéficiant d'un régime ONSS particulier (comme les flexi-jobs ou les jobs étudiants) doivent rester limités à un certain pourcentage du volume d'emploi.
- Il faut instaurer un temps de travail minimum obligatoire pour les flexi-jobs et appliquer le plafond européen de 48 heures par semaine sur une période de quatre mois (heures de travail normales + heures supplémentaires + heures de travail effectuées dans le cadre d'un flexi-job) pour chaque travailleur, y compris lorsqu'il travaille pour plusieurs employeurs.
- Il faut prendre des mesures supplémentaires contre les abus liés aux flexi-jobs et renforcer les mécanismes de contrôle.

4

Aspects individuels et collectifs liés au travail dans le cadre d'un flexi-job

4.1 DEUX TYPES DE CONTRATS

Pour travailler en tant que flexi-jobber, deux types de contrats sont requis en principe.

Contrat-cadre

Tout d'abord, un contrat-cadre doit être conclu. Par ce contrat, vous déclarez vouloir travailler comme flexi-jobber et l'employeur précise de quelle manière il fera appel à vous. Il s'agit donc d'une sorte de « contrat sur appel ».

Ce contrat-cadre n'est pas un contrat de travail. Toutefois, dans la mesure où il est lié au contrat de travail qui sera conclu ultérieurement, il relève bien de la compétence des tribunaux du travail.

Il est important de noter que la conclusion d'un contrat-cadre n'entraîne aucune obligation de conclure ultérieurement un contrat de travail. L'employeur n'est donc pas tenu de faire appel à vous et vous n'êtes pas non plus tenu de répondre à l'appel. Le contrat-cadre doit être conclu avant la première occupation effective en tant que flexi-jobber et peut être conclu aussi bien pour une durée déterminée que pour une durée indéterminée.

La loi stipule que le contrat-cadre flexi-job conclu par écrit doit contenir au minimum les dispositions suivantes :

a. l'identité du travailleur et de l'employeur ;
b. la manière dont et le délai dans lequel le contrat de travail flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur ;
c. une description succincte de la ou des fonctions à exercer ;
d. le flexi-salaire ;
e. la condition d'occupation à 4/5e (sauf si le flexi-jobber est pensionné) ;

Exception : si vous êtes intérimaire (et travaillez donc par l'intermédiaire d'une agence d'intérim), le contrat-cadre n'est pas requis.

Pour les intérimaires, les éléments énumérés ci-dessus doivent obligatoirement figurer dans le contrat de travail intérimaire.

Contrat de travail flexi-job

Ensuite, un contrat de travail flexi-job doit être conclu préalablement à l'occupation effective.

Ce contrat de travail peut revêtir différentes formes : à durée déterminée ou pour une tâche clairement définie, à temps plein ou à temps partiel, écrit ou oral.

4.2 SALAIRE

4.2.1 Salaire minimum et maximum

Dans le cas d'un flexi-job, une rémunération spécifique s'applique, à savoir le « flexi-salaire ».

Ce flexi-salaire se compose d'un salaire de base minimal. Celui-ci doit être équivalent au salaire horaire minimum fixé pour la fonction concernée dans le barème applicable, tel que prévu dans une convention collective de travail (CCT).

Dans le secteur de l'horeca, un salaire horaire forfaitaire inférieur s'applique.

Si aucun salaire barémique n'a été fixé, il s'agit au minimum du salaire horaire déterminé sur la base du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG).

Ce salaire de base, complété par les indemnités, primes et avantages accordés en vertu de dispositions légales ou réglementaires ou de CCT, constitue le flexi-salaire complet.

Le flexi-salaire, à l'exclusion des indemnités, primes et avantages accordés en vertu de dispositions légales ou réglementaires ou de CCT, ne peut dépasser 150 % du salaire de base minimum.

4.2.2 Horeca

Dans le secteur de l'horeca, le flexi-salaire doit être d'au moins 11,87 euros de l'heure (flexi-pécule de vacances non compris) et ne peut dépasser 21 euros de l'heure (flexi-pécule de vacances non compris).

Ces deux montants sont soumis à indexation.

4.2.3 Flexi-pécule de vacances

Le flexi-pécule de vacances doit être versé en même temps que le flexi-salaire.

Il s'élève à 7,67 % du flexi-salaire.

Pour le secteur de l'horeca, cela signifie par exemple que le flexi-salaire, pécule de vacances compris (0,91 euro), s'élève à un minimum de 12,78 euros de l'heure.

4.3 DURÉE DU TRAVAIL

Les règles normales en matière de durée du travail s'appliquent.

Pour un flexi-job, ce sont donc les dispositions applicables aux contrats de travail à durée déterminée ou pour une tâche clairement définie qui s'appliquent.

Si l'horaire de travail est variable, il existe deux exceptions :

- les écarts par rapport à l'horaire de travail normal des travailleurs à temps partiel ne doivent pas être consignés ;
- il n'est pas interdit de travailler en dehors des heures de travail prévues dans le règlement de travail.

Les employeurs doivent enregistrer et conserver les heures de début et de fin de la prestation de travail de chaque flexi-jobber via un système électronique.

4.4 FIN DU CONTRAT

Un contrat de travail flexi-job est un contrat à durée déterminée. Il prend donc fin automatiquement à l'expiration du délai convenu.

Si le contrat de travail flexi-job est rompu de manière anticipée, les règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée s'appliquent.

En principe, une résiliation est uniquement possible pendant la première moitié du contrat (dans la limite de six mois).

Attention, le dernier jour du préavis doit se situer dans la première moitié du contrat ou au cours des six premiers mois.

En cas de contrats à durée déterminée successifs, cette règle ne s'applique qu'au premier contrat.

4.5 TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

4.5.1 Transport public

L'employeur est tenu d'intervenir dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

L'indemnité doit être versée tant pour un abonnement standard que pour un abonnement flexible.

Les montants forfaitaires ou minimaux sont fixés dans la CCT n° 19/09 du 23 avril 2019.[4]

Un régime plus favorable peut éventuellement être mis en place au niveau sectoriel.

4 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 Indemnité vélo

L'employeur est tenu de prévoir une indemnité vélo.

L'indemnité s'élève à 0,30 euro par kilomètre (montant 2026), sauf disposition contraire dans une CCT sectorielle (jusqu'à 0,37 euro par kilomètre maximum).

4.6 ACCIDENT DU TRAVAIL

L'employeur doit souscrire une assurance contre les accidents du travail couvrant les prestations effectuées dans le cadre du flexi-job, comme pour un emploi régulier.

4.7 ÉLECTIONS SOCIALES

Chaque travailleur qui exerce un flexi-job dans l'entreprise à la date X-60 doit être comptabilisé dans la catégorie du personnel à laquelle correspond ce flexi-job.

Les flexi-jobbers qui travaillent à la date X doivent également être comptabilisés pour le calcul du nombre de mandats par organe.

4.7.1 Conditions d'électorat

Les travailleurs fixes (auxquels les flexi-jobbers sont assimilés pour les élections sociales) doivent répondre à chacune des conditions suivantes le jour des élections (jour Y) :

- être salarié ;
- ne pas faire partie du personnel dirigeant ;
- être occupé depuis au moins trois mois dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation composée de plusieurs entités juridiques.

Les causes de suspension de l'exécution du contrat de travail n'influencent pas les conditions d'ancienneté de ces électeurs.

Ainsi, les jours durant lesquels le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie sont comptabilisés dans l'ancienneté du travailleur fixe.

4.7.2 Conditions d'éligibilité

Pour être éligibles aux élections, les travailleurs (y compris les flexi-jobbers) doivent répondre à chacune des conditions suivantes le jour Y :

- avoir au moins 18 ans ;[5]
- ne pas faire partie du personnel dirigeant ni exercer une fonction de conseiller en prévention du Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail ou de personne de confiance au sens de la législation sur le bien-être ;

5 Les candidats-délégués des jeunes travailleurs doivent être âgés d'au moins 16 ans et de moins de 25 ans à la date des élections.

- être âgé de moins de 65 ans ;
- remplir l'une des deux conditions d'ancienneté suivantes :

  a) être occupé depuis au moins six mois dans l'entité juridique dont l'entreprise relève ou dans l'unité technique d'exploitation constituée de plusieurs entités juridiques ;

  b) avoir été occupé au moins neuf mois au total, pendant plusieurs périodes, dans l'entité juridique dont l'entreprise relève ou dans l'unité technique d'exploitation constituée de plusieurs entités juridiques au cours de l'année précédant celle des élections.

Pour le calcul de cette période de neuf mois, toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé, soit sous un contrat de travail ou d'apprentissage, soit sous des conditions similaires, sont prises en compte.

4.8 TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Un flexi-job peut être exercé par l'intermédiaire d'une agence d'intérim, pour autant que l'intérimaire ne soit pas lié à l'utilisateur par un contrat de travail.

En effet, il est interdit de travailler comme flexi-jobber chez l'employeur auquel le travailleur est déjà lié par un contrat de travail.

Cette interdiction s'applique également si vous exercez un flexi-job par l'intermédiaire d'une agence d'intérim.

Dans le cas d'un flexi-job exercé par l'intermédiaire d'une agence d'intérim, il n'y a pas lieu de conclure de contrat-cadre.

Le contrat de flexi-job doit toutefois reprendre les éléments requis par la loi.

Les intérimaires peuvent être occupés simultanément comme flexi-jobbers et comme intérimaires par la même agence d'intérim, pour autant que ce soit auprès d'utilisateurs différents.

Attention : si vous exercez un flexi-job par l'intermédiaire d'une agence d'intérim, il convient de respecter les règles en matière de travail intérimaire.

Cela implique en particulier que vous ne pouvez exercer ce flexi-job qu'à condition que l'employeur chez qui vous travaillez puisse invoquer un motif de travail intérimaire (par exemple, un surcroît temporaire de travail).

4.9 CONCERTATION SOCIALE

Pour chaque année civile au cours de laquelle des flexi-jobbers sont occupés, une concertation doit être organisée entre l'employeur et les représentants des travailleurs concernant le recours aux flexi-jobs.

L'employeur a l'obligation légale d'informer chaque année au printemps, par écrit, le conseil d'entreprise (ou, à défaut, la délégation syndicale) des statuts d'occupation bénéficiant d'un régime ONSS dérogatoire auxquels il a eu recours. Le flexi-job en fait partie.

En principe, les flexi-jobbers sont pris en compte pour déterminer le seuil de création d'une délégation syndicale, sauf s'ils en sont explicitement exclus.



5

Droits de sécurité sociale

Le principe général veut que le flexi-job et les flexi-revenus soient pris en compte pour la constitution de droits sociaux.

C'est une bonne chose pour le flexi-travailleur concerné, mais cela peut également paraître étrange, en l'absence de cotisations sociales.

Nous examinerons ci-dessous plus en détail les droits de sécurité sociale d'un flexi-jobber.

5.1 MALADIE

Dans le cadre d'un flexi-job, les jours de travail prestés comptent comme des jours (et heures) de travail pour justifier du « volume de travail » requis pour les indemnités de maladie et d'invalidité.

Un travailleur à temps plein doit justifier de 180 jours de travail sur une période de 12 mois pour ouvrir le droit à une indemnité de maladie. Pour un travailleur à temps partiel, il s'agit de 800 heures sur une période de 12 mois (outre le paiement d'un minimum de cotisations de sécurité sociale).

L'incapacité de travail peut seulement être reconnue si le travail (régulier et flexi-job) est totalement interrompu en raison de l'apparition ou de l'aggravation de lésions ou de troubles fonctionnels et si la capacité de gain a suffisamment diminué (à un tiers ou moins d'un tiers).

Selon les services de l'INAMI, il est rare qu'une incapacité de travail soit reconnue lorsque seul le flexi-job doit être interrompu en raison de l'état de santé (dans ce cadre, la condition d'une diminution suffisante de la capacité de gain – « incapacité de travail d'au moins 66 % » – s'applique également).

Les flexi-revenus sont pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité de maladie.

Pour le calcul du salaire perdu, il est ainsi tenu compte du flexi-salaire et du flexi-pécule de vacances, dans la mesure où le flexi-job peut être pris en considération pour le calcul du salaire perdu en fonction de la date de début de l'incapacité de travail.

Autrement dit, vous deviez déjà exercer ce flexi-job avant le début de votre incapacité de travail.

Les flexi-revenus sont également pris en compte dans les revenus du ménage de l'année précédente lors de l'examen des revenus visant à déterminer si vous avez droit à une intervention majorée dans les frais médicaux (si l'intervention majorée ne vous est pas accordée automatiquement en tant que bénéficiaire d'allocations sociales).

Les employeurs ne doivent pas payer de cotisation de solidarité pour leurs flexi-jobbers en incapacité de travail.

5.2 PENSION

5.2.1 Impact du flexi-job sur une pension future

En général, les flexi-revenus donnent lieu à des droits de pension plus élevés.

Les flexi-jobbers sont assimilés aux travailleurs ordinaires dans la réglementation sur les pensions.

Le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances des flexi-jobbers sont considérés comme un salaire brut sur la base duquel est calculée la pension de retraite en tant que salarié.

Concrètement, cela signifie que :

- les flexi-revenus sont pris en compte dans le calcul de la pension (limités au plafond salarial) ;
- les jours prestés comme flexi-jobber ainsi que les jours de travail sont pris en compte pour :
  - l'ouverture du droit à la pension anticipée ;
  - la condition de travail pour l'accès à la pension minimum garantie ;
  - la dispense du malus pension (35 années prestées et 7020 jours travaillés) et la constitution du bonus pension ;
  - l'accès à la pension anticipée dès 60 ans après 42 années de carrière 'effective'.

5.2.2 Flexi-job en cas de pension anticipée

Les travailleurs qui prennent leur pension anticipée avant l'âge légal de la pension de 66 ou 67 ans (selon leur année de naissance) peuvent travailler comme flexi-jobbers.

Ceux qui comptent moins de 45 années de carrière sont soumis à un plafond de cumul spécifique de 8 121,00 euros de flexi-revenus.

Cela signifie que la pension légale peut être cumulée avec des revenus tirés d'un flexi-job jusqu'à un montant maximal de 8 121,00 euros par an.

Ce plafond de cumul spécifique aux flexi-revenus s'ajoute au plafond général applicable aux revenus professionnels des travailleurs, qui s'élève à 10 432,00 euros bruts par an.

Nous déconseillons fortement de dépasser ces plafonds de cumul, sous peine de voir la pension légale réduite.

Souvent, la réduction de la pension légale est plus élevée que le montant du dépassement du plafond de cumul.

Limites de cumul des revenus professionnels et de la pension anticipée

	Salariés et fonctionnaires	Indépendants
67 (66) ans[6] ou 45 années de carrière	Pas de plafond	Pas de plafond
< 67 (66) ans ou < 45 années de carrière (= 'pension anticipée')	Avec allocations familiales € 15.648 brut/an Max. € 8.121 en flexi-job Sans allocations familiales € 10.432 brut/an Max. € 8.121 en flexi-job	Avec allocations familiales € 12.519 net/an Max. € 8.121 en flexi-job Sans allocations familiales € 8.346 net/an Max. € 8.121 en flexi-job

Note : montants valables le 1er janvier 2026, des plafonds de cumul spécifiques s'appliquent pour la pension de survie.

Les plafonds de cumul susmentionnés sont valables pour une année civile complète.

Par conséquent, si votre pension débute après le 1er janvier, vous devez multiplier le montant indiqué dans le tableau par le nombre de mois de pension et diviser le résultat par 12.

Exemple : votre pension débute le 1er mai = plafond × 8/12.

5.2.2.1 Exceptions

Il n'y a pas de plafond de cumul spécifique pour les revenus d'un flexi-job si :

- vous avez atteint l'âge légal de la pension ;
- vous justifiez d'une carrière de 45 ans au début de la pension de retraite ;
- vous êtes marié à une personne percevant une pension au taux ménage ;
- vous touchez une ou plusieurs pensions de survie, mais pas de pension de retraite ;
- vous êtes pensionné d'office (par exemple, en tant que militaire ou pour incapacité physique) ;
- vous percevez exclusivement une pension de retraite dans le cadre d'un régime spécial (personnel volant, marins, mineurs) et votre carrière remplit certaines conditions

5.2.2.2 Application concrète du plafond de cumul

Tout dépassement du plafond de cumul spécifique pour les revenus d'un flexi-job entraîne une réduction du montant de la pension.

6 L'âge de la pension s'élève à 66 ans pour toute personne née en 1963 ou avant.

Cette réduction intervient en deux temps :

a. Tout d'abord, on vérifie si vous avez dépassé le plafond général (10.432,00 euros) sur la base de tous vos revenus du travail (y compris les revenus issus de l'exercice d'un flexi-job). En cas de dépassement, le montant de la pension est diminué du pourcentage de dépassement du plafond général (un dépassement du plafond de x % entraîne une réduction de la pension légale de x %) ;

b. Ensuite, on vérifie si les revenus issus de l'exercice d'un flexi-job ont dépassé le plafond de cumul spécifique pour les flexi-jobs (8.121,00 euros). En cas de dépassement, le montant de la pension sera également diminué de la moitié du pourcentage de dépassement du plafond de cumul spécifique.

Exemple :

Jean touche une pension de 1.700,00 euros brut. En travaillant comme flexi-jobber, Jean a gagné 9.000,00 euros en 2026. Ce montant de 9.000,00 euros ne dépasse pas le plafond général de 10.432,00 euros.

En revanche, le montant de 9.000,00 euros dépasse le plafond de cumul spécifique pour les revenus issus d'un flexi-job (8.121,00 euros), de 10,82 %.

La pension de Jean sera diminuée de la moitié de ces 10,82 %, soit 5,41 %, de sorte qu'il touchera 91,97 euros de moins par mois. Cela représente 1.103,64 euros par an.

5.2.3 Flexi-job après 45 années de carrière et à partir de l'âge de la pension

Toute personne ayant atteint l'âge légal de la pension ou justifiant d'au moins 45 années de carrière peut, en plus de la pension dont elle bénéficie, percevoir des revenus complémentaires sans limitation de montant, y compris en exerçant un flexi-job.

Par contre, pour une personne qui touche une pension de retraite alors qu'elle n'a pas atteint l'âge légal de la pension et qu'elle ne peut pas encore justifier de 45 années de carrière, un plafond a été défini en ce qui concerne les revenus s'ajoutant à la pension perçue.

Pour un salarié ou un fonctionnaire, ce plafond s'élève à 10.432 euros brut/an.

Un plafond spécifique supplémentaire s'applique également aux revenus issus d'un flexi-job (8 121 euros par an).

Pour plus d'explications sur ce dont il s'agit, nous renvoyons au point 5.2.2. « Flexi-job en cas de pension anticipée ».

5.3 ACCIDENT DU TRAVAIL

5.3.1 Accident du travail pendant l'exercice de l'emploi principal

Le travailleur touchera les indemnités de la mutualité ou le salaire garanti selon les règles classiques en matière d'incapacité de travail.

5.3.1.1 Cumul des indemnités d'accident du travail liées à l'emploi principal et des revenus d'un flexi-job

Il doit toutefois s'agir d'un travail d'une autre nature que celui exercé dans le cadre de l'emploi principal.

Le travailleur en incapacité de travail peut cumuler partiellement les revenus professionnels qu'il perçoit dans le cadre de la reprise autorisée du travail avec ses indemnités d'incapacité de travail ou d'invalidité.

À cet égard, les revenus provenant d'une activité autorisée sont neutralisés à hauteur des premiers 20 %.

Au-delà, l'indemnité est réduite en fonction du pourcentage d'occupation dépassant ce seuil de 20 %.

L'employeur du flexi-job n'a pas droit à une prime de reprise du travail lorsqu'il emploie un titulaire en incapacité de travail.

5.3.2 Accident du travail pendant l'exercice d'un flexi-job dans le secteur privé

5.3.2.1 Indemnisation de la victime de l'accident du travail par l'assurance de l'employeur du flexi-job (ou Fedris)

Pour déterminer le montant de l'indemnisation en cas d'accident du travail, la rémunération (et l'assurance accidents du travail) de l'emploi principal n'est pas prise en compte.

De ce fait, l'indemnité versée en cas d'accident du travail pendant le flexi-job sera souvent moins élevée qu'en cas d'accident du travail survenant dans l'exercice de l'emploi principal.

L'indemnisation du flexi-jobber n'est pas calculée sur le salaire minimum réellement perçu (le montant brut correspondant au montant net), mais sur un salaire de base reconstitué.

Ce salaire de base est converti en équivalent temps plein.

Pour calculer ce salaire de base hypothétique à temps plein, l'assureur se base en premier lieu sur la rémunération d'une personne de référence occupant la même fonction au sein de l'entreprise.

À défaut de personne de référence, le barème minimum sectoriel de la commission paritaire correspondant à un an d'ancienneté est utilisé.

Pour les ouvriers, ce salaire mensuel hypothétique à temps plein est calculé en tenant compte séparément du double pécule de vacances (7,67 % du salaire annuel brut) et de la prime de fin d'année.

Les primes ou avantages similaires octroyés en vertu des CCT ou du contrat de travail individuel sont également pris en compte pour le calcul du salaire de base, indépendamment du nombre de jours effectivement prestés.

Si le salaire effectivement perçu est supérieur au salaire de base reconstitué ou s'il s'agit d'un pensionné, c'est le salaire effectivement perçu qui sert de base.

Pour éviter que le simple pécule de vacances déjà inclus dans le salaire horaire soit pris en compte deux fois, une correction est appliquée si nécessaire.

Cela vaut pour tous les flexi-jobbers, qu'ils combinent ce flexi-job avec un ou plusieurs emplois à temps partiel ou avec un emploi à temps plein.

5.3.2.2 Rente (= indemnité mensuelle) en cas d'accident du travail mortel

La rente versée aux ayants droit est également calculée sur la base de ce salaire de base reconstitué en équivalent temps plein pour le flexi-job.

Que la rente ait été calculée en fonction d'une personne de référence ou sur la base du barème minimum sectoriel, elle inclut le pécule de vacances et la prime de fin d'année hypothétiques.

La compagnie d'assurance auprès de laquelle l'employeur du flexi-job est assuré n'intervient que sur cette base.

5.3.2.3 Impact sur l'emploi principal

Si un travailleur n'est plus capable d'exercer son travail dans le cadre de son emploi principal à la suite d'un accident du travail survenu pendant l'exercice du flexi-job, il est considéré comme étant « malade ».

Les règles habituelles en cas de maladie s'appliquent en ce qui concerne l'emploi principal, y compris, le cas échéant, le salaire garanti.

5.3.3 Accident du travail pendant l'exercice d'un flexi-job dans le secteur public

En l'état actuel de la réglementation, les modalités d'application ne sont pas encore définies.

Une analyse juridique approfondie est nécessaire pour déterminer comment ces prestations seront couvertes et intégrées dans le régime de réparation des accidents du travail applicable aux agents du secteur public.

5.4 MALADIE PROFESSIONNELLE

Si vous n'êtes temporairement plus en mesure de travailler en raison d'une maladie professionnelle, Fedris peut vous octroyer des indemnités pour incapacité temporaire de travail.

Si vous travaillez dans le secteur privé, vous avez droit à 90 % de votre « salaire de base ».

Les flexi-revenus sont pris en compte pour déterminer ce salaire de base.

Vous avez droit à une indemnité journalière moyenne (votre salaire de base divisé par 365) pour chaque jour calendrier d'incapacité de travail.

En cas d'incapacité de travail permanente, une indemnité pour incapacité permanente de travail peut être octroyée.

Elle est indépendante de toute situation d'emploi concrète (et continue d'être versée, même en cas de reprise d'un emploi à temps partiel ou à temps plein).

5.5 CHÔMAGE

5.5.1 Chômage complet

Un travailleur ou une travailleuse qui occupe un ou plusieurs emplois représentant au total quatre cinquièmes d'un temps plein et qui exerce également un flexi-job peut avoir droit aux allocations de chômage en cas de perte de son emploi principal et de son flexi-job.

Cette situation pourrait notamment se présenter si la personne ne retrouve pas d'emploi dans les neuf mois suivant la perte de son emploi principal. Elle doit toutefois remplir les conditions d'admissibilité et d'octroi des allocations.

Les prestations effectuées dans le cadre d'un flexi-job sont considérées comme des prestations de travail pour l'application de l'assurance-chômage. Elles sont donc prises en compte parmi les journées de travail et les journées assimilées[1] qui peuvent ouvrir le droit aux allocations de chômage.

À la suite des modifications de la réglementation du chômage entrées en vigueur le 1er mars 2026, les journées durant lesquelles un flexi-job est exercé pendant une période de chômage sont prises en compte pour prolonger la durée théorique du droit aux allocations. Pour rappel, la durée d'indemnisation est limitée à une période comprise entre un et deux ans.

Lorsque le contrat de travail prend fin chez l'employeur principal, mais que le flexi-job se poursuit (situation qui n'est envisageable que pendant neuf mois si la personne concernée ne retrouve pas d'emploi dans ce délai), le montant des allocations de chômage est calculé sur la base de la dernière rémunération brute, c'est-à-dire

uniquement de la rémunération liée à l'emploi principal perdu.

Si cette personne perd ensuite également son flexi-job, le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances sont pris en compte pour déterminer la rémunération journalière moyenne servant de base au calcul des allocations.

Dans tous les cas, dès lors qu'une personne bénéficie d'allocations de chômage et conserve temporairement son flexi-job, elle doit mentionner les jours travaillés sur sa carte de contrôle et respecter l'ensemble des obligations liées à son statut de bénéficiaire (disponibilité active et passive, obligations administratives, etc.).

Lorsqu'une personne travaille à temps partiel tout en bénéficiant de l'allocation de garantie de revenu (AGR), elle doit également biffer les journées prestées sur le formulaire C3-temps partiel, dans la rubrique « Prestations pour un autre employeur ou pour son propre compte », comme le ferait un chômeur complet.

5.5.2 Chômage temporaire

En principe, un travailleur sous contrat de flexi-job peut être mis au chômage temporaire.

Cela vaut également pour le chômage temporaire pour cause de grève ou de lock-out.

Il faut cependant nuancer cette affirmation, puisque les instructions de l'ONEM distinguent plusieurs situations :

- Chômage temporaire pour force majeure : l'employeur peut y avoir recours s'il parvient à démontrer l'existence d'un cas de force majeure ;
- Chômage temporaire pour raisons économiques : l'employeur ne pourrait pas placer un flexi-jobber au chômage temporaire pour raisons économiques, puisque le contrat de flexi-job est conclu précisément parce qu'il y a du travail à effectuer (des abus seraient très vite commis si cette possibilité était autorisée) ;
- Chômage temporaire pour cause d'intempéries : jusqu'à présent, l'ONEM n'accepte pas que l'employeur y ait recours, car le travail doit être rendu impossible en raison des conditions climatiques. Cette approche s'expliquait notamment par le fait que, jusqu'à récemment, les flexi-jobs étaient limités à certains secteurs. L'horeca, par exemple, est généralement peu concerné par les intempéries, sauf dans des situations très spécifiques.

Si le travailleur est placé au chômage temporaire, les procédures habituelles applicables au secteur concerné en matière de notification et de durée du chômage temporaire s'appliquent.

Le montant de l'allocation est fixé en fonction du flexi-salaire et du flexi-pécule de vacances qui, ensemble, sont considérés comme la rémunération journalière moyenne servant de base au calcul des allocations de chômage.

Une autre situation est celle d'un travailleur placé au chômage temporaire dans le cadre de son emploi principal, mais qui continue à exercer son flexi-job.

En effet, pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage temporaire, il faut être privé de travail et de rémunération : le flexi-job ne bénéficie pas de la dérogation prévue pour certaines activités accessoires, qui permet exceptionnellement un cumul.

Dès lors, si le travailleur exerce un flexi-job durant son chômage temporaire, il doit mentionner cette activité sur sa carte de contrôle, dans la case correspondant au jour concerné, avant de commencer à travailler. Cette activité aura une incidence sur ses allocations de chômage temporaire.

5.5.3 RCC

Les personnes bénéficiant du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent exercer un flexi-job au même titre que les personnes au chômage complet. Elles doivent toutefois mentionner les jours travaillés sur leur carte de contrôle et perdent le droit aux allocations de chômage pour ces journées.

En revanche, le complément d'entreprise reste dû par l'employeur ou le fonds concerné.

Pour les personnes qui souhaitent bénéficier du RCC, l'article 18 de la loi du 16 novembre 2015 dispose explicitement que les prestations effectuées dans le cadre d'un flexi-job sont considérées comme des prestations de travail pour l'application de l'assurance-chômage. Ces journées sont donc prises en considération pour le calcul du passé professionnel requis.

5.6 VACANCES ANNUELLES

Les travailleurs qui exercent un flexi-job ont droit à des jours de vacances en fonction du nombre de jours prestés dans le cadre de leur flexi-job.

Les règles relatives aux flexi-jobs sont calquées sur le régime des vacances annuelles des employés.

Puisque le flexi-salaire perçu comprend déjà les simples et doubles flexi-pécules de vacances, cela signifie, dans la pratique, que l'employeur du flexi-job ne verse pas de salaire supplémentaire lorsque le flexi-jobber prend un jour de vacances.

De même, lorsque le flexi-job prend fin, aucun pécule de vacances de départ supplémentaire n'est dû.

Il n'est pas interdit de travailler pour un autre employeur pendant un jour de congé légal.

Lorsqu'il prend un congé payé auprès de son employeur principal, le travailleur concerné peut choisir d'exercer un flexi-job ce même jour.

Cela n'a aucune incidence sur ses droits aux vacances auprès de son employeur principal.

Inversement, le travailleur peut travailler chez son employeur principal tout en prenant, en tant que flexi-jobber, un jour de congé acquis dans le cadre de son flexi-job, sans que cela ait d'incidence sur ses droits aux vacances auprès de l'employeur du flexi-job.

6

Fiscalité

Tout travailleur qui exerce un flexi-job et qui n'est pas pensionné doit déclarer les revenus de cette activité dans sa déclaration fiscale.

En tant que travailleur non pensionné, vous devez mentionner les rémunérations perçues dans le cadre d'un flexi-job qui peuvent bénéficier de l'exonération dans votre déclaration, sous le code 262.

Les travailleurs pensionnés ne sont pas tenus de déclarer les revenus issus de leur flexi-job.

En effet, pour les pensionnés, tous les revenus issus d'un flexi-job sont entièrement exonérés d'impôt, sans plafond.

Attention toutefois : en cas de pension anticipée (< 66/67 ans et < 45 années de carrière), un plafond de cumul spécifique de 8 121 euros par an s'applique.

En cas de dépassement de ce plafond, le Service fédéral des Pensions réduit le montant de la pension légale.



7

FAQ

7.1. QU'EST-CE QU'UN FLEXI-JOB ?

Un flexi-job est une forme d'emploi complémentaire soumise à des conditions particulières, notamment en matière de cotisations de sécurité sociale et de fiscalité.

7.2. QUI PEUT EXERCER UN FLEXI-JOB ?

Généralités

Les travailleurs soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés peuvent, en principe, exercer un flexi-job, y compris ceux du secteur public et des entreprises publiques.

Les travailleurs relevant du régime spécifique de sécurité sociale des marins en sont toutefois exclus.

Condition[7]

Vous pouvez exercer un flexi-job auprès d'un employeur si vous avez déjà travaillé au moins à quatre cinquièmes d'un temps plein chez un autre employeur au cours du troisième trimestre précédant celui pendant lequel vous souhaitez exercer ce flexi-job.

Par exemple, vous pouvez travailler en tant que flexi-jobber en avril, en mai et en juin si vous avez travaillé au moins à quatre cinquièmes d'un temps plein au cours du trimestre de juillet à septembre de l'année précédente.

La condition d'occupation à quatre cinquièmes d'un temps plein au minimum ne s'applique pas aux pensionnés (y compris aux personnes ayant pris leur pension anticipée).

7.3. DANS QUELLE MESURE POUVEZ-VOUS TRAVAILLER EN FLEXI-JOB ?

Un flexi-jobber ne paie pas de cotisations personnelles de sécurité sociale et ses flexi-revenus sont exonérés d'impôt jusqu'à un plafond de 18.440 euros (année de revenus 2026, montant indexé).

En cas de dépassement du plafond d'exonération fiscale de 18.440 euros, la partie des flexi-revenus qui dépasse ce plafond est soumise à l'impôt selon les règles ordinaires et l'employeur du flexi-job retient le précompte professionnel correspondant.

Pour les flexi-jobbers pensionnés, tous les flexi-revenus sont exonérés d'impôt. En cas de pension anticipée, un plafond de cumul spécifique de 8.121 euros s'applique (année de revenus 2026).

7 Voir aussi la question 7 « Quelles sont les conditions pour exercer un flexi-job ? ».

En tant que flexi-jobber, votre flexi-salaire correspond à la rémunération habituelle applicable dans le secteur, à l'exception de l'horeca, où un salaire horaire forfaitaire inférieur s'applique.

Vous avez droit à un pécule de vacances, versé en même temps que votre flexi-salaire.

Votre flexi-salaire net est égal à votre flexi-salaire brut.

7.4. QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN FLEXI-JOB ?

Un flexi-job vous permet de compléter vos revenus, puisque les revenus qui en découlent sont exonérés d'impôt et de cotisations sociales.

Le brut est égal au net.

Cet avantage pour les flexi-jobbers constitue un inconvénient majeur pour le reste de la société.

En effet, ce sont précisément les recettes issues de ces cotisations sociales et des impôts qui permettent de financer des soins de santé de qualité, des pensions dignes, des services postaux fiables et des transports publics qui fonctionnent correctement.

Le flexi-job peut également vous permettre de déterminer si un autre poste vous conviendrait mieux.

7.5. QUELS SONT LES INCONVÉNIENTS D'UN FLEXI-JOB ?

Le système des flexi-jobs ne garantit aucun nombre d'heures de travail fixé contractuellement.

Il n'offre donc aucune garantie d'un revenu fixe.

De plus, puisqu'il s'agit d'une sorte de « contrat zéro heure » ou de « contrat sur appel », vous ne savez jamais avec certitude combien d'heures vous serez effectivement appelé à travailler, ni à quels moments.

Cette incertitude a également des répercussions importantes sur votre vie privée, familiale et sociale.

On comprend aisément pourquoi les employeurs aiment avoir recours à ce système hyperflexible : il ne les oblige à rien en ce qui concerne le volume de travail effectivement proposé.

Les heures de travail que vous prestez dans le cadre d'un flexi-job ne donnent pas droit à un double pécule de vacances.

Combiner votre emploi fixe avec un ou plusieurs flexi-jobs peut nuire à votre santé.

Un flexi-job entraîne une différence de traitement sur le lieu de travail.

En outre, il prive les travailleurs à temps partiel de la possibilité d'obtenir un contrat portant sur un nombre d'heures plus élevé.

Il prive également les travailleurs fixes de la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires.

Enfin, il prive les demandeurs d'emploi de la possibilité d'être embauchés.

7.6. OÙ POUVEZ-VOUS TRAVAILLER EN FLEXI-JOB ?

Généralités

En principe, les flexi-jobs sont autorisés dans tous les secteurs depuis le 1er juillet 2026, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, à l'exception des secteurs qui ont choisi de recourir à un mécanisme d'exclusion (opt-out), totale ou partielle, et dans lesquels les flexi-jobs sont donc interdits ou autorisés de manière limitée.

→ En cas de doute, prenez contact avec le délégué FGTB de votre entreprise ou avec votre centrale professionnelle FGTB.

Dans les soins de santé publics et privés, une telle exclusion (ou admission) partielle peut également être définie en fonction d'une proportion du volume total de travail.

Ainsi, dans le secteur flamand de l'accueil des enfants, les flexi-jobs sont autorisés dans la limite de 20 % du volume total de l'emploi.

Fonctions et catégories de travailleurs exclues

La loi interdit le recours aux flexi-jobs pour :

- les fonctions artistiques, artistiques-techniques et artistiques-auxiliaires qui comprennent des activités telles que définies par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission des œuvres d'art et visant à améliorer la protection sociale des travailleurs artistiques ;
- le travail du sexe dans le cadre d'un contrat de travail.

Procédure d'opt-out (partiel ou total)

Le recours aux flexi-jobs dans un secteur d'activité peut être totalement ou partiellement exclu, puis éventuellement réautorisé.

À cette fin, les interlocuteurs sociaux sectoriels doivent conclure une CCT sectorielle (opt-out).

Les interlocuteurs sociaux sectoriels doivent conclure une convention collective de travail (CCT) sectorielle (opt-out).

En outre, une demande visant à inscrire cette exclusion dans la réglementation doit être transmise à l'ONSS au plus tard le 30 septembre de l'année concernée, avec accusé de réception, afin que les dispositions convenues au niveau sectoriel puissent être intégrées dans un arrêté royal (AR) délibéré en Conseil des ministres. Cet arrêté royal entre en vigueur le 1er janvier de l'année suivante.

La délimitation du secteur d'activité en question doit reposer sur des données que l'ONSS peut vérifier.

Il s'agit notamment de la (sous-)commission paritaire, des activités principales correspondant à la description des codes NACE, des secteurs d'activité pour lesquels l'ONSS est compétent pour percevoir des cotisations pour le compte d'un fonds de sécurité d'existence, ou d'autres critères convenus avec l'ONSS.

Ces « autres critères convenus avec l'ONSS » peuvent notamment permettre d'identifier explicitement certains employeurs.

La demande requiert :

a. Dans le cas d'une (sous-)commission paritaire : une demande unanime des interlocuteurs sociaux concernés et une CCT conclue à cet effet ;

b. Pour les services et entreprises publics : une demande du ministre compétent, après consultation du comité de concertation compétent ;

c. Pour les pouvoirs administratifs : une demande du pouvoir administratif, après consultation conformément aux règles et procédures prescrites régissant les relations entre cette autorité publique et les syndicats du personnel de la fonction publique.

7.7. QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR EXERCER UN FLEXI-JOB ?

Pour pouvoir exercer un flexi-job, vous devez avoir travaillé au moins à quatre cinquièmes d'un temps plein au cours du trimestre T-3 auprès d'un ou de plusieurs employeurs autres que celui auprès duquel vous exercez le flexi-job.

Cette condition d'occupation ne s'applique pas aux pensionnés (ni aux préretraités).

Attention : si vous passez d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5 temps, vous ne pouvez pas immédiatement commencer à exercer un flexi-job ! Si vous avez commencé à travailler à 4/5 temps au cours du trimestre T-3, alors que vous travailliez encore à temps plein au trimestre précédent (T-4), vous ne pouvez exercer aucun flexi-job durant le trimestre en cours (T), ni durant le trimestre suivant (T+1). Ce délai d'attente a été instauré pour éviter que des travailleurs passent d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5 temps, de leur propre initiative ou sous la pression de leur employeur, afin de consacrer le cinquième du temps de travail ainsi libéré à un ou plusieurs flexi-jobs.

Au cours du trimestre d'emploi pendant lequel vous exercez un flexi-job (trimestre T), vous ne pouvez pas :

a. être occupé dans le cadre d'un autre contrat de travail ou d'une autre nomination statutaire auprès de l'employeur chez qui vous exercez le flexi-job ; Exception : un travailleur intérimaire peut exercer simultanément un flexi-job et une mission d'intérim par l'intermédiaire de la même agence d'intérim, à condition que les deux missions soient effectuées auprès d'utilisateurs différents.

b. vous trouver dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité de licenciement à la charge de l'employeur auprès duquel vous exercez le flexi-job ;

c. être en période de préavis ;

d. être occupé dans le cadre d'un contrat de travail auprès de l'utilisateur auquel vous êtes mis à disposition par une agence d'intérim pour exercer un flexi-job ;

e. être occupé en tant que flexi-jobber dans une entreprise liée (cf. Code des sociétés et des associations) à l'entreprise avec laquelle vous avez un contrat de travail correspondant à au moins quatre cinquièmes d'un temps plein. Exception : les travailleurs occupés à temps plein (5/5), que ce soit auprès de l'entreprise liée ou d'une ou de plusieurs autres entreprises, peuvent être engagés en tant que flexi-jobbers auprès d'une entreprise liée.

L'employeur qui recourt à des flexi-jobbers doit utiliser un système électronique qui enregistre et conserve, pour chaque travailleur concerné, l'heure exacte du début et de la fin de chaque prestation de travail.

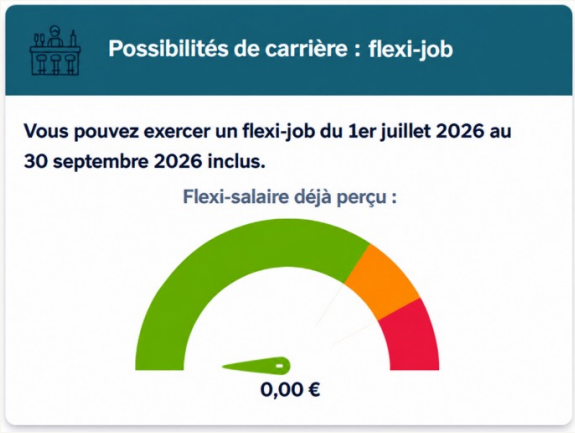
Conseil : le flexi-compteur sur mycareer.be

Pour savoir si vous remplissez les conditions pour exercer un flexi-job, vous pouvez consulter le site Internet mycareer.be. Il s'agit d'un site officiel sur lequel vous trouverez des informations relatives à votre carrière professionnelle.

Vous y trouverez un « flexi-compteur » qui vous indique si vous remplissez les conditions pour exercer un flexi-job sur la base de votre occupation au cours du trimestre T-3, ainsi que le montant des flexi-revenus déjà perçus durant l'année civile.Vous pouvez ainsi vérifier le montant des flexi-revenus exonérés d'impôt que vous pouvez encore percevoir durant cette même année.

Le flexi-compteur sur mycareer.be est mis à jour une fois par mois sur la base des données les plus récentes de l'ONSS.

Attention : pour les travailleurs qui prennent leur pension anticipée et continuent à exercer un flexi-job, un plafond de cumul spécifique s'applique (voir section 5.2).



7.8. PUIS-JE EXERCER UN FLEXI-JOB CHEZ MON PROPRE EMPLOYEUR ?

Non, il est interdit de travailler en tant que flexi-jobber pour l'employeur qui vous occupe à titre principal (au moins à quatre cinquièmes d'un temps plein).

Cette interdiction s'applique également en cas d'intervention d'une agence d'intérim. En tant qu'intérimaire, vous ne pouvez pas exercer un flexi-job auprès d'un utilisateur (l'entreprise dans laquelle l'agence d'intérim vous affecte) si vous avez conclu un contrat de travail direct avec ce même employeur.

Une exception existe toutefois pour les « entreprises liées ».

Par « entreprise liée », on entend une entreprise dont votre employeur détient plus de 50 % du capital ou des droits de vote.

Il peut également s'agir d'une entreprise sur laquelle votre employeur exerce une influence déterminante.

Attention : pour pouvoir exercer un flexi-job dans une entreprise liée à votre employeur principal, vous devez travailler à temps plein auprès de ce dernier.

Dans ce cas, une occupation à quatre cinquièmes d'un temps plein ne suffit donc pas.

7.9. COMBIEN D'HEURES POUVEZ-VOUS PRESTER EN TANT QUE FLEXI-JOBBER ?

En tant que flexi-jobber, vous êtes soumis aux règles habituelles en matière de temps de travail.

En d'autres termes, vous pouvez travailler au maximum 9 heures par jour et 40 heures par semaine, à moins qu'une limite inférieure ne soit prévue dans votre secteur d'activité.

Si vous dépassez ces limites, vous prestez des heures supplémentaires qui peuvent donner droit à un sursalaire.

Les règles relatives à la durée minimale des prestations s'appliquent également : toute prestation doit normalement durer au moins trois heures consécutives, à moins qu'une dérogation sectorielle ne soit prévue.

7.10. PUIS-JE EXERCER UN FLEXI-JOB EN TANT QUE DEMANDEUR D'EMPLOI ?

Oui, vous pouvez continuer à exercer un flexi-job pendant un certain temps si vous êtes demandeur d'emploi.

Cela n'est toutefois possible que si vous avez travaillé au moins à quatre cinquièmes d'un temps plein avant de devenir demandeur d'emploi.

Dès lors que vous ne remplissez plus la condition d'occupation à quatre cinquièmes d'un temps plein au trimestre T-3, vous ne pouvez plus exercer de flexi-job.

7.11. PUIS-JE EXERCER UN FLEXI-JOB EN TANT QUE CHÔMEUR TEMPORAIRE ?

Oui, vous pouvez commencer ou continuer à travailler en tant que flexi-jobber lorsque vous êtes en chômage temporaire.

Cependant, cette situation a généralement une incidence sur vos allocations de chômage.

Informez-vous auprès de votre organisme de paiement.

7.12. PUIS-JE EXERCER UN FLEXI-JOB EN TANT QUE TRAVAILLEUR FRONTALIER ?

Uniquement si vous devez verser des cotisations sociales à l'Office national de sécurité sociale (ONSS) belge et si vous ne relevez pas d'un régime de sécurité sociale spécifique (comme celui des marins).

7.13. JE PRENDS UN CONGÉ PARENTAL, PUIS-JE EXERCER UN FLEXI-JOB ?

Seulement si vous avez déjà exercé ce flexi-job pendant au moins trois mois avant

le début de votre congé parental et pour autant que votre flexi-job reste une activité secondaire.

Concrètement, cette condition signifie que vous devez avoir effectué au moins trois prestations en flexi-job auprès d'un ou de plusieurs employeurs au cours des trois mois précédant le début de votre congé parental. La première de ces trois prestations doit avoir été effectuée au plus tard le premier jour de cette période de référence de trois mois.

Vous ne pouvez donc pas commencer un nouveau flexi-job pendant votre congé parental.

7.14. PUIS-JE EXERCER UN FLEXI-JOB SI JE SUIS EN CRÉDIT-TEMPS ?

Un travailleur en crédit-temps ne peut pas commencer un nouveau flexi-job ni augmenter le nombre d'heures prestées dans le cadre d'un flexi-job qu'il exerçait déjà avant le début du crédit-temps.

En effet, vous perdez le droit aux allocations de crédit-temps :

- à partir du jour où vous entamez une nouvelle activité salariée ;
- à partir du jour où vous augmentez le nombre d'heures de votre activité complémentaire salariée préexistante (autorisée en cumul).

Si vous perdez le droit aux allocations, vous restez néanmoins en crédit-temps, mais sans percevoir d'allocations.

La période de crédit-temps initialement demandée se poursuit jusqu'à la date de fin prévue.

Attention : si vous êtes en crédit-temps pour l'un des motifs suivants : « soins à son ou ses enfants », « soins palliatifs », « assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré souffrant d'une maladie grave » ou « formation reconnue », vous perdez également le bénéfice du crédit-temps si vous perdez le droit aux allocations en raison de l'exercice d'une activité salariée ou indépendante non autorisée en cumul.

Cela signifie que la suspension ou la réduction de vos prestations auprès de votre employeur prend fin à partir du jour où vous perdez le droit aux allocations.

7.15. PUIS-JE EXERCER UN FLEXI-JOB SI JE SUIS MALADE ?

Si vous tombez malade en tant que salarié, vous pouvez exercer un flexi-job tant que cela ne retarde pas ou ne compromet pas votre guérison.

Vous ne pouvez toutefois pas exercer les mêmes tâches que celles pour lesquelles vous êtes en incapacité de travail auprès de votre employeur principal.

Par exemple, si une maladie vous empêche de servir des boissons dans un établissement, vous ne pouvez pas le faire ailleurs en flexi-job.

Vous pouvez exercer un flexi-job même si vous êtes en incapacité de travail de longue durée.

Attention : commencez toujours par prendre contact avec votre mutualité.

En effet, des règles strictes s'appliquent.

Vous devrez notamment demander au préalable l'accord du médecin-conseil de votre mutualité.

7.16. EN TANT QUE FLEXI-JOBBER, AVEZ-VOUS DROIT AUX AVANTAGES OCTROYÉS DANS L'ENTREPRISE ?

Vous avez droit à toutes les indemnités, primes et avantages prévus par des dispositions légales ou réglementaires ou par des conventions collectives de travail (CCT), à moins que ces dispositions ou conventions ne prévoient expressément l'exclusion des flexi-jobbers de leur champ d'application.

Par exemple, une CCT d'entreprise peut vous donner droit à des chèques-repas pour autant que vous remplissiez les conditions qu'elle prévoit.

7.17. EN TANT QUE FLEXI-JOBBER, AVEZ-VOUS DROIT À DES AVANTAGES SECTORIELS ?

En principe, oui, sauf si la CCT sectorielle qui prévoit ces avantages stipule expressément qu'ils ne s'appliquent pas aux flexi-jobbers.

Par exemple, une CCT sectorielle peut vous donner droit à des écochèques, à condition de remplir toutes les conditions d'octroi.

Si la valeur des écochèques à accorder est inférieure à 10 euros, votre employeur a le choix :

- soit il vous accorde vos écochèques ;
- soit il ajoute leur valeur, majorée de 50 %, à votre salaire brut.

7.18. AI-JE DROIT À DES VACANCES ANNUELLES ?

En travaillant, vous acquérez des droits à des jours de vacances que vous pourrez prendre ultérieurement.

Notez toutefois que le simple pécule de vacances est versé avec votre flexi-salaire

et que votre employeur dans le cadre du flexi-job ne doit donc pas vous verser de double pécule de vacances supplémentaire.

Par conséquent, lorsque vous prendrez les jours de vacances acquis dans le cadre de votre flexi-job, vous ne serez pas rémunéré une seconde fois pour ces jours.

Vous êtes donc assimilé à un employé pour le calcul de vos droits aux vacances annuelles.

Cela signifie que le nombre de jours de vacances auxquels vous pouvez prétendre dans le cadre de votre flexi-job est égal au double du nombre de mois prestés l'année précédente (sur la base d'un régime de six jours par semaine : pour convertir ce nombre en jours dans un régime de cinq jours, il faut déduire un jour par tranche de six jours).

7.19. QUELLES SONT LES RÈGLES SI VOUS TRAVAILLEZ UN JOUR FÉRIÉ ?

Le travail effectué un jour férié donne droit à une rémunération.

De plus, selon le secteur dans lequel vous travaillez, vous pouvez avoir droit à une prime supplémentaire pour les prestations effectuées le dimanche ou un jour férié.

Si vous travaillez un jour férié, vous avez également droit à un repos compensatoire rémunéré :

- Si vous travaillez à temps plein et prestez quatre heures ou moins un jour férié, vous avez droit à une demi-journée de repos compensatoire ;
- Si vous travaillez à temps plein et prestez plus de quatre heures un jour férié, vous avez droit à une journée complète de repos compensatoire ;
- Si vous travaillez à temps partiel et prestez des heures un jour férié, vous avez droit à un repos compensatoire d'une durée équivalente au nombre d'heures prestées.

En principe, ce repos doit être accordé dans les six semaines qui suivent le jour férié, sauf disposition contraire.

7.20. UN FLEXI-JOB A-T-IL UNE INFLUENCE SUR LES ALLOCATIONS FAMILIALES/LE *GROEIPAKKET* ?

Cela dépend du régime applicable.

Flandre

En Région flamande, le droit au Groeipakket dépend notamment de l'âge de l'enfant.

Tant que l'enfant n'a pas encore 18 ans (jusqu'au mois de ses 18 ans inclus), il a

toujours droit au Groeipakket, indépendamment de toute activité lucrative.

Si l'enfant est âgé de 18 à 25 ans, certaines limites s'appliquent en fonction du type de contrat.

Ainsi, l'enfant peut travailler au maximum 80 heures par mois en flexi-job pour conserver son droit au Groeipakket.

Attention : si l'enfant travaille plus de 80 heures au cours d'un mois donné, les allocations du Groeipakket ne seront pas versées pour ce mois.

Les revenus d'un flexi-job ne sont pas pris en compte pour déterminer les revenus du ménage servant au calcul d'éventuels suppléments scolaires et sociaux. Cependant, si le plafond d'exonération fiscale est dépassé, la partie des revenus qui excède ce plafond est prise en compte.

Wallonie

En Wallonie également, un enfant qui n'a pas encore 18 ans (jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans) a toujours droit aux allocations familiales, indépendamment de toute activité lucrative.

Entre 18 et 25 ans, l'exercice d'une activité professionnelle, y compris un flexi-job, est pris en compte.

Pour conserver son droit aux allocations familiales, l'enfant ne peut pas travailler plus de 240 heures par trimestre dans le cadre d'un flexi-job.

Les revenus bruts sont pris en compte pour le calcul d'un éventuel supplément social.

Les revenus d'un flexi-job sont également pris en compte dans ce calcul.

Bruxelles

La situation est similaire à Bruxelles.

Tout enfant qui n'a pas encore 18 ans (jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans) a toujours droit aux allocations familiales, indépendamment de toute activité lucrative.

Entre 18 et 25 ans, l'exercice d'une activité professionnelle, y compris un flexi-job, est pris en compte.

Tant que la durée du travail reste limitée à 240 heures par trimestre, le droit aux allocations familiales est maintenu.

Au-delà, le droit aux allocations familiales est perdu pour le trimestre entier.

Si l'enfant est demandeur d'emploi, le droit aux allocations familiales est maintenu tant que le nombre d'heures prestées ne dépasse pas 240 heures par trimestre.

Ici aussi, les revenus bruts sont pris en compte pour le calcul d'un éventuel supplément social.

Les revenus d'un flexi-job ne sont pas pris en compte dans ce calcul.

Communauté germanophone

Dans les Cantons de l'Est (Communauté germanophone), la situation est similaire à celle de Bruxelles et de la Wallonie, à ceci près que le nombre d'heures de travail autorisé en flexi-job est limité à 175 heures par trimestre.

L'octroi d'un éventuel supplément social est limité aux enfants qui bénéficient d'une intervention majorée dans les frais médicaux ou dont un membre du ménage bénéficie de cette intervention.

Attention : si l'intervention majorée n'est pas accordée automatiquement en raison de la perception d'allocations sociales, son octroi dépend des revenus du ménage perçus au cours de l'année précédente.

Les revenus d'un flexi-job sont également pris en compte dans ce cadre.

FGTB
Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.
Editeur responsable : Bert Engelaar © 2026

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands
D/2026/1262/6