

Flexi-jobs: voordelig tewerkstellen

Laatst gewijzigd op 20 aug 2026

Wat houdt de maatregel in

Via het systeem van flexi-jobs betaal je als werkgever in heel wat sectoren enkel een werkgeversbijdrage van 28% boven op het loon van flexi-jobbers. Op dat loon zijn geen gewone socialezekerheidsbijdragen of bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Daardoor zijn bruto- en nettoloon voor je flexi-jobwerknemer gelijk.

Door de [Wet van 28 juni 2026 houdende diverse bepalingen inzake flexi-jobs \(1\)](#) werden vanaf 1 juli 2026 verschillende wijzigingen aan het flexi-jobstelsel doorgevoerd:

1. Je kan voortaan flexi-jobwerknemers inzetten in alle sectoren van de private en publieke sector, met respect voor de regels rond beschermde beroepen. Sommige sectoren kunnen er wel voor kiezen om zich via een opt-out uit het systeem terug te trekken.
2. Daarnaast geldt het verbod op flexi-tewerkstelling bij een verbonden onderneming niet langer wanneer de flexi-jobwerknemer al een reguliere voltijdse tewerkstelling heeft bij één of meer andere al dan niet verbonden ondernemingen.
3. Ben je actief binnen het paritair comité voor het hotelbedrijf, dan mag je je flexi-jobwerknemers vanaf 1 juli 2026 een hoger maximumuurloon betalen. Dat plafond werd opgetrokken tot € 21 per uur.

Wie komt in aanmerking

Werkgevers

Vanaf 1 juli 2026 kan je flexi-jobbers inzetten in alle private en publieke sectoren. Daarbij moet je wel rekening houden met de regels rond toegang tot beschermde beroepen.

Je kan voortaan ook flexi-jobbers inzetten in zorgfuncties, op voorwaarde dat ze over de vereiste diploma's en kwalificaties beschikken.

Let op: voor bepaalde activiteiten mag je geen flexi-jobs gebruiken:

- tewerkstellingen die vallen onder de wet van 3 mei 2024 (sekswerk);
- artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies.

Als sector kan je er bovendien voor kiezen om flexi-jobs volledig of gedeeltelijk uit te sluiten, en deze later opnieuw (gedeeltelijk) toe te laten. In de private sector blijven de bestaande regels gelden. Voor de publieke wordt een aparte regeling uitgewerkt.

Je kan geen flexi-jobbers inzetten in volgende sectoren en functies:

- dienstboden (PC 323 – werkgeverscategorie 037);
- begrafenisondernemers (PC 320 – werkgeverscategorie 320), behalve als het gaat om arbeiders die werken als gelegenheidswerknemer (aangeduid met 'E' bij de tewerkstellingsgegevens);
- PC 144 (landbouw – werkgeverscategorieën 193 en 293);
- PC 145 (tuinbouw), behalve voor aanleg en onderhoud van parken en tuinen (werkgeverscategorieën 194, 494 en 594 zijn uitgesloten);
- PC 143 (zeeverij), met uitzondering van:
 - walpersoneel (werkgeverscategorie 019);

- personeel van pakhuizen (werkgeverscategorie 086);
In visveilingen (werkgeverscategorie 186) kan je geen flexi-jobbers inzetten.

Werknemers

Als je een werknemer wil inzetten als flexi-jobber, moet je nagaan of die aan de voorwaarden voldoet. De werknemer moet in het derde kwartaal vóór de flexi-job minstens 4/5 gewerkt hebben. Je controleert dit elk kwartaal opnieuw.

Schakelt een werknemer vier kwartalen vóór de geplande flexi-job over van een voltijdse naar een 4/5e tewerkstelling, dan moet je rekening houden met een wachttijd. In dat geval kan die pas vanaf het derde kwartaal na die wijziging als flexi-jobber werken. Deze wachttijd geldt niet voor flexi-jobovereenkomsten die zijn afgesloten vóór 29 december 2023.

Gaat het om een gepensioneerde? Dan kan je die vanaf 1 juli 2026 onmiddellijk na de start van het pensioen inzetten als flexi-jobber. Je hoeft dus niet meer te kijken naar eerdere tewerkstelling. Wil je een voormalige werknemer opnieuw inzetten als flexi-jobber na zijn pensioen, dan moet je wel wachten tot het kwartaal na de pensionering.

Je mag een werknemer in een verbonden onderneming enkel als flexi-jobber tewerkstellen als de werknemer een voltijdse tewerkstelling heeft in één of meer andere al dan niet verbonden ondernemingen.

Werk je met een uitzendkantoor, dan kan dat kantoor vanaf 1 juli 2026 dezelfde persoon zowel als uitzendkracht als flexi-jobber inzetten, zolang dit niet bij dezelfde werkgever gebeurt.

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

Omvang steun

Wanneer je een flexi-jobber inzet, betaal je enkel een bijzondere werkgeversbijdrage van 28% boven op het loon. Je hoeft dus geen gewone socialezekerheidsbijdragen of bedrijfsvoorheffing toe te passen op het flexiloon. Het brutoloon en nettoloon zijn daardoor gelijk.

Voor niet-gepensioneerde flexi-jobbers hou je rekening met een vrijstelling van belastingen en sociale bijdragen tot € 18.440 per belastbaar tijdperk (inkomstenjaar 2026). Verdient de flexi-jobber meer dan dit bedrag, dan wordt het overschrijdende deel belast als gewone bezoldiging volgens de progressieve tarieven. De fiscus verwerkt deze gegevens automatisch via fiche 281.10. Dit grensbedrag wordt bovendien jaarlijks geïndexeerd.

Zet je een gepensioneerde in als flexi-jobber, dan moet je in sommige gevallen rekening houden met een bijkomende inkomensgrens van € 7.876 (vanaf 2025). Die grens geldt wanneer de gepensioneerde:

- minder dan 45 loopbaan jaren heeft bij de start van het eerste Belgische rustpensioen, én
- de wettelijke pensioenleeftijd nog niet heeft bereikt.

Deze bijkomende grens geldt niet in een aantal situaties, bijvoorbeeld wanneer de gepensioneerde:

- de wettelijke pensioenleeftijd al bereikt heeft en een eigen rustpensioen ontvangt;
- 45 loopbaan jaren heeft bij de start van het pensioen;
- een partner heeft met een gezinspensioen;
- enkel een overlevingspensioen ontvangt;
- ambtshalve gepensioneerd is (bv. militairen);
- een rustpensioen ontvangt in een speciaal stelsel (zoals zeevarenden of vliegend personeel) en aan de voorwaarden voldoet;

Loonvoorwaarden

Sinds 1 januari 2024 moet je een flexi-jobber minstens het sectorale baremaloon betalen voor de functie die hij of zij uitoefent. Alleen in de horecasector geldt nog een specifiek flexiloon (vanaf 1 september 2026: minstens € 13,04 per uur,

inclusief flexi-vakantiegeld).

Bestaat er in jouw sector geen baremaloon voor de functie, dan bepaal je het minimumuurloon op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI).

Je moet ook rekening houden met een maximum flexiloon. In principe mag het basisloon niet hoger zijn dan 150% van het toepasselijke baremaloon, tenzij een sectorale cao een andere grens oplegt. Sinds 1 juli 2026 geldt deze beperking enkel nog voor het basisloon, en niet voor het volledige flexiloon.

Dat betekent dat je extra vergoedingen en premies wél boven deze grens kan toekennen. Denk bijvoorbeeld aan:

- overloon
- premies voor nachtwerk of feestdagen
- eindejaarspremie

In de horecasector geldt vanaf 1 juli 2026 een apart maximumloon van € 21 per uur (te indexeren), in plaats van de grens van 150%.

Hierover is meer te lezen op de website van de RSZ - [Uitbreiding flexi-jobs](#)

De-minimis

Deze lastenverlaging valt onder de toepassing van de Europese de-minimis-regelgeving. Hierdoor mag de de-minimissteun aan ondernemingen over drie jaar gespreid niet meer dan € 300.000 bedragen. Voor meer info zie 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 vind je op de website van de RSZ [Flexi-jobs](#).

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 vind je ook op de RSZ-website in de [Administratieve instructies RSZ > Flexi](#) of je kan contact opnemen met het RSZ contactcenter.

Informatie over de fiscale voordelen vind je 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

werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten...

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

Contactcenter

T 02 511 51 51

contact@rsz.fgov.be

www.socialsecurity.be

FOD Financiën

Contactcenter

T 02 572 57 57

https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/personeel_en_loon/flexi-jobs