



Flexi-jobs

Editie juli 2026

De flexi-jobs werden op 1 december 2015 ingevoerd. Doorheen de jaren (o.a. in 2018 en 2023) werd het toepassingsgebied voor flexi-jobs alleen maar uitgebreid.

Een nieuwe programmawet, van kracht sinds 1 januari 2024, heeft het systeem van de flexi-jobs uitgebreid naar andere sectoren en volledig aangepast.

Vanaf 1 juli 2026 zijn flexi-jobs mogelijk in zo goed als alle sectoren, tenzij er sprake is van een 'opt-out'.

In deze infobrochure vind je een overzicht van alle bepalingen van dit systeem van flexi-jobs sinds 1 juli 2026.

Inhoudsopgave

1. Welke sectoren.....	2
Uitsluitingen.....	2
Specifiek geval: redders.....	3
2. Voorwaarden werknemer	3
Voorwaarden in kwartaal T-3.....	3
Voorwaarden in kwartaal T.....	4
De wachtperiode	5
Uitzondering voor gepensioneerden	6
3. Verloning.....	7
Het minimale flexiloon.....	7
Het maximale flexiloon	7
Gevolgen van een overschrijding.....	8
Andere voordelen.....	8
Flexivakantiegeld.....	8
Jaarlijks plafond (niet voor gepensioneerden)	8
Jaarlijks plafond voor bepaalde gepensioneerden	8
Verhoging werkgeversbijdrage.....	9
4. Te vervullen formaliteiten	9
Afsluiten van een raamovereenkomst	9
Afsluiten van een arbeidsovereenkomst	10
Registratie van de prestaties.....	10
DIMONA-melding	11
5. Sociale rechten.....	11

6. Overleg met de ondernemingsraad	11
7. Sancties	12
Strafrechtelijke sancties.....	12
Burgerrechtelijke sancties	12

1. Welke sectoren

Tot en met 30 juni 2026 gold nog een beperkt toepassingsgebied. Vanaf 1 juli 2026 zijn flexi-jobs mogelijk in alle sectoren. Sectoren behouden evenwel de mogelijkheid om flexi-jobs geheel of gedeeltelijk uit te sluiten (opt-out) of deze later opnieuw geheel of gedeeltelijk toe te laten (opt-in).

De gehele of gedeeltelijke uitsluiting of toelating van flexi-jobs gebeurt **jaarlijks** volgens de volgende procedure:

- het sluiten van een sectorale cao;
- het overmaken van een aanvraag tot toelating of uitsluiting aan de RSZ uiterlijk op 30 september, tegen ontvangstbewijs;
- de opname van de uitsluiting of toelating in een koninklijk besluit dat alle uitsluitingen en toelatingen bundelt en jaarlijks in werking treedt op 1 januari.

Voor het jaar 2026 kunnen uitsluitingen en toelatingen uitzonderlijk nog **op kwartaalbasis** worden ingevoerd.

Daarnaast kan een koninklijk besluit, dat uiterlijk op 31 augustus 2026 wordt vastgesteld, de op 30 juni 2026 bestaande gedeeltelijke toelatingen omzetten in gedeeltelijke uitsluitingen. Bestaande gehele of gedeeltelijke uitsluitingen kunnen daarbij behouden blijven.

Op dit ogenblik is het nog niet duidelijk van welke sectoren van deze mogelijkheid zullen gebruik maken. Er wordt immers nog een ontwerp van koninklijk besluit verwacht dat verdere invulling moet geven aan deze opt-in- en opt-outmogelijkheden.

Pas na de definitieve goedkeuring en publicatie van het koninklijk besluit zal met zekerheid kunnen worden vastgesteld welke sectoren volledig onder de flexi-jobregeling ressorteren, welke sectoren een gehele of gedeeltelijke uitsluiting voorzien en welke sectorale beperkingen concreet van toepassing zullen zijn. Wij volgen deze ontwikkelingen op de voet en houden je verder op de hoogte zodra hierover meer duidelijkheid bestaat.

In de paritaire comités 330, 331 en 332 bestaat verder nog de mogelijkheid om een proportioneel deel van het totale arbeidsvolume van een werkgever uit te sluiten van, dan wel toe te laten tot, het flexi-jobstelsel.

Ook uitzendkrachten die ressorteren onder PC 322 kunnen tewerkgesteld worden als flexi-jobwerknemer, voor zover de gebruiker onder een paritair comité valt waarin het flexi-jobstelsel is toegelaten.

Uitsluitingen

Daarnaast worden nog in alle sectoren de volgende functies uitgesloten uit het toepassingsgebied van de flexi-jobs:

- De 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;
- De functie als sekswerker.

De functies, die taken omvatten behorend tot het materiële toepassingsgebied van de gecoördineerde wet van 10 mei 2015 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen, konden tot en met 30 juni 2026 niet uitgeoefend worden door flexi-jobwerknemers.


Vanaf 1 juli 2026 wordt het wel mogelijk om dergelijke zorgfuncties via een flexi-job uit te oefenen, op voorwaarde dat de flexi-jobwerknemer beschikt over de wettelijk vereiste diploma's en kwalificaties voor de betrokken functie.

Specifiek geval: redders

Private of publieke werkgevers kunnen voor de functie van redder in publiek toegankelijke zwembaden of zwembadbanen of op het strand werken met flexi-jobs indien deze werknemers een diploma van redder hebben. Er is een nieuw werknemersstatuut 'houder van een reddersdiploma' in de DmfA voorzien.

2. Voorwaarden werknemer

Voorwaarden in kwartaal T-3



2023	Q1	Q2	Q3	Q4
Andere werkgevers?	3/5 ^{de}	2/5 ^{de} + 2/5 ^{de}	/	4/5 ^{de}
Flexi?	/	/	/	NIET OKÉ
2024	Q1	Q2	Q3	Q4
Andere werkgevers?	4/5 ^{de}	/	/	/
Flexi?	OKÉ	NIET OKÉ	OKÉ	OKÉ

Voor het uitoefenen van een flexi-job wordt als voorwaarde gesteld dat de flexi-jobwerknemer in het derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de tewerkstelling met een flexi-job plaatsvindt (T-3) bij één of meerdere andere werkgevers minstens 4/5^{de} van een voltijdse tewerkstelling werkt.

Om na te gaan of een persoon in kwartaal T-3 minstens 4/5^{de} van een voltijdse tewerkstelling werkt, worden alle door de werkgever betaalde periodes meegeteld.

Ook indien de arbeidsovereenkomst geschorst werd en de werkgever hiervoor geen loon betaalde, kunnen bepaalde afwezigheden toch meegeteld worden:

- afwezigheden zonder behoud van loon wegens arbeidsongeschiktheid of ingevolge profylactisch verlof;

- werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming;
- moederschapsrust;
- vaderschapsverlof (omzetting moederschapsverlof in vaderschapsverlof);
- vaderschapsverlof (ter gelegenheid van de geboorte van een kind);
- adoptieverlof;
- burgerplichten zonder behoud van loon;
- functie van rechter in sociale zaken;
- openbaar mandaat;
- tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht;
- tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht;
- tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis;
- tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
- tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen;
- tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out;
- tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers;
- tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie;
- tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde cao;
- tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering.

De volgende prestaties tellen niet mee:

- als flexi-job;
- als leerling;
- als student onderworpen aan solidariteitsbijdragen;
- als jongere tot 31/12 van het jaar waarin hij/zij 18 jaar wordt;
- als gelegenheidswerknemer in land- en tuinbouw en horeca;
- als politiek mandataris.

Voorwaarden in kwartaal T

Kwartaal T = kwartaal waarin de flexi-job wordt uitgeoefend.

De volgende voorwaarden zijn vanaf 1 juli 2026 van toepassing in kwartaal T:

- De werknemer mag vooraf of bijkomend in hetzelfde kwartaal niet tewerkgesteld zijn met een andere arbeidsovereenkomst of een statutaire aanstelling bij dezelfde werkgever bij wie hij een flexi-job gaat uitoefenen. Deze voorwaarde is niet van toepassing op uitzendkrachten voor zover het uitzendkantoor hen niet aan dezelfde gebruiker ter beschikking stelt als uitzendkracht en als flexi-jobwerknemer.
- De flexi-job mag niet samenvallen met een opzeggingstermijn of met een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding of een ontslagcompensatievergoeding bij de werkgever waarbij de flexi-job uitgeoefend wordt.
- Het is niet mogelijk om via een uitzendkantoor als flexi-jobwerknemer tewerkgesteld te worden bij dezelfde werkgever-gebruiker waarmee de werknemer al een rechtstreekse arbeidsovereenkomst heeft.
- Een registratiesysteem prestaties flexi-jobwerknemer is verplicht.

- Het is toegestaan om een flexi-job uit te oefenen binnen een onderneming die **verbonden** is met een vennootschap waar de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor **een voltijdse tewerkstelling**. De flexi-jobwerknemer mag **niet** tewerkgesteld zijn bij een onderneming die verbonden is aan de onderneming waarbij men **een deeltijdse** arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van minimaal 4/5^{de} van een voltijdse job van een referentiepersoon van de sector (dit geldt ook voor gepensioneerden).
- Personen die hun arbeidsvolume verlagen door van 100% in T-4 naar 4/5^{de} in T-3 over te gaan, mogen gedurende de 2 kwartalen T en T+1 geen flexi-job uitoefenen. Dit wordt voortaan ook de 'wachtperiode' genoemd.

De wachtperiode

Personen die hun arbeidsvolume verlagen door van 100% in T-4 naar 80% (= 4/5^{de}) in T-3 over te gaan, mogen gedurende de 2 kwartalen T en T+1 geen flexi-job uitoefenen.

Deze controle zal op basis van de loopbaangegevens bij Sigedis in Dimona gebeuren.

Concreet zal bij de indiening van een Dimona Flexi-Job in kwartaal T de controle plaatsvinden voor zowel het verschil tussen kwartalen T-5 en T-4 als voor het verschil tussen de kwartalen T-4 en T-3.

Controle in kwartaal T-3 van de arbeidsvoorwaarde aan ten minste 4/5^{de} en

- Indien de werknemer in T-3 4/5^{de} werkt, **dan controleert de RSZ het prestatiepercentage in T-4 ten aanzien van T-3, en in T-5 ten aanzien van T-4**
 - ⇒ **Controle in kwartaal T-4**
 - Indien de werknemer in T-4 100% werkt => **Niet oké**. De werknemers mag niet flexi- jobben in T;
 - Indien de werknemer in T-4 4/5^{de} werkt => controle in kwartaal T-5.
 - ⇒ **Controle in kwartaal T-5**
 - Indien de werknemer 4/5^{de} werkt => **Oké**, aangezien zijn arbeidstijd niet werd verminderd tussen T-5, T-4 en T-3;
 - Indien de werknemer 100% werkt => **Niet oké**. De werknemer mag niet flexi-jobben in T.
- Als de werknemer in T-3 100% werkt, **dan controleert de RSZ het prestatiepercentage in T-5 ten aanzien van T-4**
 - ⇒ Indien de werknemer in T-5 en T-4 100% werkt => **Oké**, aangezien zijn arbeidstijd niet werd verminderd tussen T-5, T-4 en T-3;
 - ⇒ Indien de werknemer in T-5 4/5^{de} werkt en in T-4 100% => **Oké**, aangezien zijn arbeidstijd niet werd verminderd tussen T-5, T-4 en T-3;
 - ⇒ Indien de werknemer in T-5 100% werkt en 4/5^{de} in T-4 => **Niet oké**. De werknemer mag niet flexi-jobben in T;
 - ⇒ Indien de werknemer in T-5 4/5^{de} werkt en in T-4 4/5^{de} => **Oké**, aangezien zijn arbeidstijd niet werd verminderd tussen T-5, T-4 en T-3.

Uitzondering voor gepensioneerden

1. Tot en met 30 juni 2026

Voor een gepensioneerde flexi-jobwerknemer gold een vrijstelling van de tewerkstellingsvoorwaarde van kwartaal T-3 indien hij of zij gepensionerd was in kwartaal T-2 (het tweede kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de flexi-job wordt uitgeoefend).

Met andere woorden: wie pas tijdens kwartaal T-1 of kwartaal T met pensioen ging, kon zich niet beroepen op deze uitzondering en moest dus nog steeds voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarde van minstens 80% tewerkstelling in kwartaal T-3.

De RSZ controleerde daarbij eerst of de werknemer in kwartaal T-2 was opgenomen in het pensioenkadaster. Indien dat niet het geval was, werd nagegaan of de werknemer in kwartaal T-3 minstens 80% werkte bij één of meerdere andere werkgevers en of er geen verboden vermindering van het arbeidsvolume had plaatsgevonden.

Gevolg: een werknemer die net met pensioen ging, kon niet onmiddellijk als gepensioneerde flexi-jobwerknemer aan de slag zonder rekening te houden met de T-3-voorwaarde.

2. Vanaf 1 juli 2026

Vanaf 1 juli 2026 wordt de regeling versoepeld.

De tewerkstellingsvoorwaarde van kwartaal T-3 geldt niet langer voor werknemers die gepensionerd zijn in het kwartaal waarin de flexi-job wordt uitgeoefend (kwartaal T).

De werknemer hoeft dus niet meer te wachten tot 2 kwartalen na pensionering om als gepensioneerde te worden beschouwd voor de toepassing van de flexi-jobregels.

De RSZ controleert eerst of de werknemer tijdens kwartaal T opgenomen is in het pensioenkadaster. Enkel wanneer dit niet het geval is, wordt nog nagegaan of voldaan is aan de tewerkstellingsvoorwaarde van kwartaal T-3.

Gevolg: een werknemer die met pensioen gaat, kan onmiddellijk vanaf zijn pensionering een flexi-job uitoefenen bij een **andere** werkgever.

Wel blijven de voorwaarden van kwartaal T van toepassing. Daardoor kan een gepensioneerde werknemer niet onmiddellijk een flexi-job opnemen bij de **eigen** werkgever. Hiervoor moet hij of zij wachten tot het daaropvolgende kwartaal.

Schematisch overzicht

	Tot en met 30 juni 2026	Vanaf 1 juli 2026
Vrijstelling van de T-3-voorwaarde voor gepensioneerden	Enkel indien gepensionerd in kwartaal T-2	Reeds indien gepensionerd in kwartaal T
Controle door RSZ	Pensioenkadaster in kwartaal T-2	Pensioenkadaster in kwartaal T

Onmiddellijke opstart flexi-job na pensionering bij andere werkgever	Niet altijd mogelijk	Ja
Onmiddellijke opstart flexi-job bij eigen werkgever	Neen	Neen, wachten tot volgend kwartaal wegens de voorwaarden van kwartaal T

Belangrijkste wijziging: vanaf 1 juli 2026 kan een werknemer die met pensioen gaat onmiddellijk als gepensioneerde flexi-jobwerknemer aan de slag bij een andere werkgever.

3. Verloning

Het minimale flexiloon

1. Alle sectoren behalve de horeca

Het basisloon van de flexi-jobwerknemer moet minstens gelijk zijn aan het uurloon dat volgt uit het toepasselijke barema voor de uitgeoefende functie. Dit barema wordt bepaald door een sectorale of ondernemings-cao.

Wanneer voor een bepaalde functie geen baremie loon werd vastgelegd, moet het basisloon minstens overeenstemmen met het uurloon berekend op basis van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) uit cao nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad.

Bij de vaststelling van het toepasselijke baremaloon moet rekening worden gehouden met de sectorale loonregels, waaronder eventuele ervarings- en anciënniteitsbarema's. Ook ondernemings-cao's die hogere lonen voorzien dan het sectorale minimum moeten worden toegepast.

2. Horeca (PC 302)

In de horecasector blijft het specifieke systeem behouden. Het basisloon van de flexi-jobwerknemer bedraagt minstens het wettelijk vastgelegde minimumuurloon. Sinds 1 maart 2026 bedraagt dit minimum **€11,87 per uur**, exclusief flexivakantiegeld.

Het maximale flexiloon

1. Alle sectoren behalve de horeca

Het flexiloon, zijnde het basisloon vermeerderd met de flexivergoedingen, mag niet hoger zijn dan 150% van het minimale basisloon.

Tot en met 30 juni 2026 gold voor alle sectoren, inclusief de horeca, éénzelfde maximumbepaling. Het flexiloon (basisloon vermeerderd met toeslagen, premies en andere collectieve vergoedingen) mocht niet meer bedragen dan 150% van het minimale basisloon, tenzij een algemeen verbindend verklaarde cao een ander maximum voorzag.

Vanaf 1 juli 2026 worden vergoedingen, premies en voordelen die voortvloeien uit wettelijke of reglementaire bepalingen of uit een collectieve arbeidsovereenkomst niet langer meegeteld voor de berekening van deze grens van 150%. Enkel looncomponenten die de werkgever vrijwillig en op eigen initiatief toekent, blijven meetellen voor de beoordeling van het maximumloon.

2. Horeca (PC 302)

Voor de horecasector geldt vanaf 1 juli 2026 een afzonderlijke regeling. Het totale flexiloon mag er niet hoger zijn dan een vast maximumbedrag van € 21 per uur. Dit bedrag volgt de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Gevolgen van een overschrijding

Wanneer het maximale flexiloon wordt overschreden, wordt de tewerkstelling niet langer beschouwd als een flexi-job. In dat geval is het volledige loon onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen.

De beoordeling van een eventuele overschrijding gebeurt per betaalperiode, bijvoorbeeld per dag wanneer gewerkt wordt met dagcontracten.

Andere voordelen

Flexi-jobwerknemers die aan alle wettelijke voorwaarden voldoen, hebben eveneens recht op de voordelen die voor de andere werknemers gelden, zoals onder meer de eindejaarspremie en de tussenkomst in de woonwerkverplaatsingen.

Flexivakantiegeld

Het flexivakantiegeld bedraagt 7,67% van het flexiloon (basisloon en op bijkomende vergoedingen, toeslagen,...). Dit wordt samen met het flexiloon uitbetaald.

Voor de horeca is het minimaal flexivakantiegeld vanaf 1 maart 2026 gelijk aan € 0,91. Het minimaal basisloon (€ 11,87 op 1 maart 2026) + het flexivakantiegeld bedraagt bijgevolg € 12,78 (op 1 maart 2026).

Jaarlijks plafond (niet voor gepensioneerden)

Op het flexiloon en het flexivakantiegeld is de werknemer geen RSZ-bijdragen of bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Sinds 1 januari 2024 wordt er evenwel een jaarlijks fiscaal plafond ingesteld op inkomsten uit flexi-jobs, met een uitzondering voor gepensioneerden. Boven dit bedrag is er geen fiscale vrijstelling meer.

Aanvankelijk was de vrijstelling van toepassing voor € 12.000 per belastbaar tijdperk.

Sinds 1 januari 2026 is het fiscaal plafond verhoogd naar € 18.000. Bovendien wordt dit bedrag nu ook jaarlijks geïndexeerd. Voor inkomstenjaar 2026 is dan ook een bedrag van € 18.440 van toepassing.

Jaarlijks plafond voor bepaalde gepensioneerden

Dit bedrag geldt voor:

- personen die de wettelijke pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt en;
- evenmin een beroepsloopbaan van 45 jaar kunnen bewijzen op het ogenblik van hun pensionering.

Dit grensbedrag geldt met andere woorden niet voor:

- personen die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt (66 jaar vanaf 2025);
- personen die een loopbaan van 45 jaar hebben bij de start van het rustpensioen;
- personen die de huwelijkspartner zijn van iemand die een gezinsspensioen ontvangt;
- personen die enkel één of meerdere overlevingspensioenen ontvangen en geen rustpensioen;
- personen die enkel een overgangsuitkering ontvangen;
- personen die enkel ambtshalve gepensioneerd zijn (bv. militairen of pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid);
- personen die enkel een rustpensioen in een speciaal stelsel (bv. zeevarende of mijnwerker) ontvangen en wiens loopbaan aan bepaalde voorwaarden voldoet.

Dit bedrag wordt niet verhoogd in geval van kinderlast.

Als de inkomsten uit de flexi-job in 2026 de grens van € 8.121 overschrijden, dan zal het rustpensioen verminderd worden met de helft van het percentage waarmee deze flexi-job inkomsten de grens van € 8.121 overschrijden.

Verhoging werkgeversbijdrage

Het flexi-jobsysteem is minder interessant sinds januari 2024 aangezien de bestaande bijzondere bijdrage die de werkgevers verschuldigd zijn op het flexiloon, werd verhoogd van 25% naar 28%. Deze verhoging betreft alle flexi-jobs (met inbegrip van de lopende flexi-jobs).

Om te kunnen genieten van de speciale werkgeversbijdrage van 28% en de vrijstelling van RSZ-bijdragen voor de werknemer, moet de werknemer onderworpen zijn aan de Belgische socialezekerheidswetgeving. Het is bijgevolg aangewezen om na te vragen bij de flexi-jobwerknemer of hij/zij ook tewerkgesteld is bij een buitenlandse werkgever.

4. Te vervullen formaliteiten

Afsluiten van een raamovereenkomst

Voorafgaandelijk aan de uitvoering van de eerste flexi-jobarbeidsovereenkomst, wordt er tussen de werkgever en werknemer eerst een schriftelijke raamovereenkomst afgesloten. Deze overeenkomst moet een aantal verplichte vermeldingen bevatten:

- de identiteit van de partijen;
- de wijze waarop en de voorafgaandelijke termijn waarbinnen de flexi-jobarbeidsovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden voorgesteld;
- een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- het flexiloon¹;
- de voorwaarden om als flexi-jobwerknemer te kunnen werken.

¹ Zie advies FOD WASO van 20 maart 2024: "Noch de vergoedingen, premies en voordelen van welke aard ook die bijkomend door de werkgever toegekend worden, noch het flexivakantiegeld, behoren tot dit basisloon. Op basis van artikel 6 van de wet van 16 november 2015 is het dus niet verplicht deze elementen op te nemen in de raamovereenkomst."



Wanneer de werknemer een uitzendkracht is, moet de raamovereenkomst niet worden opgemaakt. De hierboven opgesomde vermeldingen worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Als er geen raamovereenkomst wordt opgemaakt of deze bevat niet alle verplichte vermeldingen, dan wordt de overeenkomst die in dat kader wordt gesloten niet beschouwd als een flexi- jobarbeidsovereenkomst!

Afsluiten van een arbeidsovereenkomst

Vervolgens wordt er per tewerkstelling in de flexi-job een specifieke arbeidsovereenkomst afgesloten die van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk kan zijn. Deze overeenkomst kan zowel mondeling als schriftelijk gesloten worden.

Als er gebruik wordt gemaakt van een variabel uurrooster, moet er geen afwijkingsregister worden bijgehouden. Er mag ook buiten de uurroosters, zoals vermeld in het arbeidsreglement, worden gewerkt. Sinds 10 november 2022 is het echter wel verplicht om de werknemers met een variabel uurrooster 7 werkdagen vooraf (of een kortere termijn indien de sector een kortere termijn voorziet), schriftelijk in kennis te stellen van hun uurrooster.

De raamovereenkomst en de flexi-jobarbeidsovereenkomst moeten beiden bijgehouden worden op de plaats van de tewerkstelling van de werknemer.

Registratie van de prestaties

Een werkgever die gebruik wenst te maken van het systeem van de flexi-jobs, moet het exacte begin- en einduur van de arbeidsprestaties van elke flexi-jobwerknemer afzonderlijk registreren en bijhouden.

De registratie van de prestaties verschilt naargelang de werkgever werkt met dagelijkse Dimona-aangiftes of met Dimona-aangiftes voor een bepaalde periode:

- Indien de werkgever werkt met dag-Dimona: geen bijkomende tijdsregistratie vereist;
- Indien u werkt met periode-Dimona's **dan is wel bijkomende tijdsregistratie vereist via één van de volgende kanalen:**
 - de geregistreerde kassa (enkel voor werkgevers uit horeca);
 - de beveiligde Dimona toegang van de website van de RSZ;
 - het tijdsregistratiesysteem zoals ook kan gebruikt worden voor de deeltijdse werknemers. Dit systeem moet dan wel de volgende gegevens bevatten: 1) de identiteit van de werknemer; 2) het

exacte begin- en einduur van de werkdag, alsook het begin en einde van de pauzes en 3) de periode waarop deze gegevens betrekking hebben.



Deze gegevens moeten gedurende 5 jaar bewaard blijven.

Bij niet-naleving van de registratieverplichting wordt de flexi-jobwerknemer als voltijdse werknemer beschouwd met een gewone arbeidsovereenkomst. Het gaat hier om een weerlegbaar vermoeden. Bovendien is een strafsanctie van niveau 3 mogelijk.

DIMONA-melding

Voor de aanvang van de prestaties moet er verplicht een DIMONA-melding gebeuren. Hiervoor kan de werkgever de code FLX gebruiken. Of de DIMONA per kwartaal of per dag moet gebeuren, hangt af van de gesloten arbeidsovereenkomst:

- bij een mondelinge arbeidsovereenkomst moet de DIMONA per dag gebeuren. Deze melding moet het begin- en einduur van de prestaties vermelden;
- bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst kan de DIMONA per kwartaal gebeuren.

Bij een onterechte DIMONA-aangifte, indien niet aan alle voorwaarden voldaan werd, wordt de tewerkstelling als een gewone tewerkstelling beschouwd. Dit heeft tot gevolg dat de gewone barema's van de sector moeten nageleefd worden, op het loon bedrijfsvoorheffing moet ingehouden worden en de gewone sociale zekerheidsbijdragen voor deze tewerkstelling verschuldigd zijn. Deze bijdragen worden evenwel berekend op het flexiloon (en niet het baremaloon) en dit te verhogen met 125% van het flexiloon.

5. Sociale rechten

Ondanks dat er geen sociale zekerheidsbijdragen door de werknemer betaald worden, kunnen er toch sociale rechten uit de prestaties als flexi-jobwerknemer geput worden. Zo zullen de prestaties meetellen voor het pensioen, werkloosheidsuitkeringen, ziekte-uitkeringen...

Er is eveneens recht op jaarlijkse vakantie. Aangezien het vakantiegeld onmiddellijk samen met het loon uitbetaald wordt, zijn deze vakantiedagen wel onbetaald op het moment van opname.

6. Overleg met de ondernemingsraad

Sinds 2024 moeten werkgevers met een ondernemingsraad elk kalenderjaar waarin er flexi-jobwerknemers worden tewerkgesteld een jaarlijks overleg organiseren over de toepassing van de flexi-jobs in de onderneming.

7. Sancties

Strafrechtelijke sancties

<p>Sanctieniveau 2 = een strafrechtelijke geldboete gelijk aan hetzij € 500 tot € 5.000 of een administratieve geldboete gelijk aan hetzij € 250 tot € 2.500</p>	<p>De werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • niet, vóór de aanvang van de eerste tewerkstelling, een raamovereenkomst heeft afgesloten met de flexi-jobwerknemer; • de raamovereenkomst onvolledig of onjuist heeft opgemaakt; • niet de nodige maatregelen heeft getroffen opdat de raamovereenkomst steeds ter beschikking wordt gehouden van de inspectie; • de raamovereenkomst niet heeft bewaard op de plaats van tewerkstelling. <p>De geldboete wordt steeds vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.</p>
	<p>De werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • flexi-jobwerknemers tewerkstelt zonder het correcte tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie via een systeem te registreren en bij te houden; • een werknemer in een flexi-job tewerkstelt terwijl de door deze werknemer uitgeoefende prestaties niet behoren tot het toepassingsgebied van de flexi-jobs. Deze sanctie wordt enkel toegepast voor die sectoren waar de afbakening op basis van een NACE-code gebeurt. <p>De geldboete wordt steeds vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.</p>

Burgerrechtelijke sancties

Als de werknemer niet aan de voorwaarden voldoet om een flexi-job uit te oefenen (minimum 4/5^{de} bij een andere werkgever in kwartaal T-3 of gepensioneerd, tewerkstellingsvoorwaarden bij de flexi-jobwerkgever in kwartaal T, raamovereenkomst en aanwezigheidsregistratie) en de werkgever de werknemer toch als flexi-jobwerknemer aangeeft in de DmfA, dan wordt de tewerkstelling als een gewone tewerkstelling beschouwd.

De als flexi-jobber aangegeven werknemer zal in de DmfA in een gewone werknemer worden geherkwalificeerd. Dit betekent dat:

- De werkgever voor de verloning van de werknemer de gewone barema's moet naleven. Dit zal dus als gevolg hebben dat de werkgever de werknemer nog een deel loon zal moeten bijgeven;
- De gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zullen zijn. Deze worden evenwel berekend op het flexiloon zonder flexivakantiegeld verhoogd met 125%;
- Op het loon bedrijfsvoorheffing ingehouden zal moeten worden dat zal meetellen in de eindbelasting van de werknemer.

Wanneer een flexi-jobwerknemer wordt aangetroffen op de arbeidsplaats, terwijl het juiste tijdstip van begin en einde niet werd geregistreerd en bijgehouden, dan wordt, bovenop de hierboven vermelde sanctie, de flexi-jobwerknemer vermoed gedurende het betrokken kwartaal te zijn verbonden door een voltijdse arbeidsovereenkomst met de werkgever. De werkgever mag evenwel het tegendeel bewijzen.

© Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets van deze uitgave gereproduceerd, overgenomen, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaandelijke en schriftelijke toestemming van CLB. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kan gesteld worden.