

FLEXI-JOBS DANS TOUS LES SECTEURS

Les questions les plus fréquentes sur l'extension depuis le 1er juillet 2026 — rédigé par UNIQUE.

Depuis le 1er juillet 2026, les flexi-jobs sont possibles dans presque tous les secteurs privés et publics. Une bonne nouvelle pour qui cherche du renfort flexible, mais les nouvelles règles soulèvent aussi de nombreuses questions. Dans cette FAQ, nous rassemblons pour vous les réponses aux questions les plus fréquemment posées. Vous avez encore des questions après la lecture ? Nos consultants se feront un plaisir de vous aider.

1 Qu'est-ce qui a changé exactement depuis le 1er juillet 2026 ?

La logique du système des flexi-jobs a été inversée. Auparavant, les flexi-jobs n'étaient autorisés que dans une liste limitée de secteurs (horeca, commerce de détail, soins de santé...). Depuis le 1er juillet 2026, ils sont en principe **autorisés dans tous les secteurs**, sauf si un secteur opte expressément, via sa commission paritaire, pour une exclusion totale ou partielle (opt-out). Par ailleurs, plusieurs modifications ont été apportées aux conditions d'accès et les dispositions relatives au flexi-salaire ont été revues.

2 L'extension s'applique-t-elle aussi à mon secteur ?

Très probablement. Seuls les secteurs qui demandent eux-mêmes un opt-out auprès de l'ONSS restent (partiellement) en dehors du système. Selon le projet d'arrêté royal, seuls les opt-outs suivants restent d'application à partir du 1er juillet 2026 :

- **CP 144 (agriculture)** : exclusion totale, les flexi-jobs n'y sont pas possibles.
- **CP 145 (horticulture)** : les flexi-jobs ne restent possibles que pour l'aménagement et l'entretien de parcs et jardins (y compris en gestion propre, si les ouvriers sont principalement occupés à ces activités).
- **CP 143 (pêche maritime)** : seuls le personnel à terre (catégorie d'employeurs 019) et le personnel des entrepôts (catégorie d'employeurs 086) peuvent travailler comme flexi-jobistes.
- **CP 320 (pompes funèbres)** : seuls certains travailleurs manuels (activités visées à l'art. 2/4, alinéa 2, de la loi ONSS du 27 juin 1969) peuvent travailler comme flexi-jobistes.
- **CP 323 (gestion d'immeubles, agents immobiliers et travailleurs domestiques)** : les travailleurs domestiques ne peuvent pas travailler comme flexi-jobistes, mais les autres fonctions relevant de cette commission paritaire le peuvent.

Pendant l'année transitoire 2026, les secteurs peuvent encore entrer dans le système ou en sortir chaque trimestre. À partir de 2027, ce ne sera possible qu'une fois par année civile. La liste peut donc encore évoluer. Un doute sur votre commission paritaire ? **Nous le vérifions volontiers pour vous.**

3 Qui puis-je engager comme flexi-jobiste ?

Un flexi-jobiste appartient à l'une de ces deux catégories :

- **Les travailleurs occupés au moins à quatre cinquièmes** chez un ou plusieurs autres employeurs. L'ONSS contrôle automatiquement cette condition au trimestre de référence T-3 (le troisième trimestre précédant le début du flexi-job).
- **Les pensionnés.** Ils bénéficient en outre d'un accès plus rapide : la condition de pension est désormais évaluée au trimestre de l'occupation même (trimestre T) au lieu de deux trimestres plus tôt (T-2). Toute personne qui part à la retraite peut donc travailler comme flexi-jobiste dès le trimestre de son départ à la pension.

ASTUCE — Les travailleurs peuvent vérifier via MyCareer s'ils peuvent travailler comme flexi-jobistes. Ils y trouvent également un aperçu de ce qu'ils ont déjà gagné en tant que flexi-jobistes.

4 Qui ne puis-je pas engager comme flexi-jobiste ?

- Vos propres travailleurs qui, au cours du même trimestre, travaillent déjà chez vous sous un autre contrat.
- Les travailleurs en préavis chez vous ou qui perçoivent de votre part une indemnité de rupture.
- Les travailleurs qui ont récemment réduit leur volume de travail d'un temps plein à quatre cinquièmes (période d'attente temporaire).
- Les indépendants : ils n'entrent pas en ligne de compte pour le statut de flexi-jobiste.

5 Qu'en est-il des entreprises liées ?

Depuis le 1er juillet 2026, les travailleurs à temps plein peuvent désormais exercer un flexi-job auprès d'une entreprise liée à leur propre employeur. Pour les travailleurs occupés à temps partiel (moins qu'un temps plein), cela reste exclu.

6 Puis-je désormais aussi engager des flexi-jobistes dans des fonctions de soins ?

Oui. Les fonctions de soins entrent désormais en ligne de compte, à condition que le collaborateur dispose des diplômes, agréments et qualifications requis. Pour les secteurs des soins de santé (CP 330, 331 et 332), un régime particulier s'applique toutefois : la part des flexi-jobs chez un employeur peut y être limitée proportionnellement. Ce régime n'est pas encore définitif. Nous nous attendons à ce que les secteurs des soins de santé élaborent encore des règles concrètes à ce sujet. Les seules fonctions qui restent exclues au niveau de la fonction sont les fonctions artistiques, artistico-techniques et de soutien artistique.

7 Combien un flexi-jobiste peut-il gagner ?

Plafond exonéré d'impôt : le plafond annuel pour les flexi-jobistes non pensionnés a été relevé de 12 000 à 18 000 euros, avec effet rétroactif à partir de l'année de revenus 2025. Depuis lors, il est indexé chaque année : pour l'année de revenus 2026, il s'élève à 18 440 euros, entièrement exonérés d'impôt. Les pensionnés peuvent gagner un complément sans limite. Seules les personnes bénéficiant d'une pension anticipée sont soumises à des limites. Vous trouverez plus d'informations sur le site web du Service fédéral des Pensions.

Plafond salarial : le flexi-salaire peut s'élever au maximum à 150 % du salaire de base minimum (selon le barème sectoriel, sur la base de la fonction et de l'expérience du travailleur en flexi-job) applicable à la fonction. Nouveauté : cette limite est désormais calculée sur le salaire de base lui-même : les suppléments et primes (comme les suppléments du dimanche) obligatoires en vertu d'une loi ou d'une CCT ne sont plus pris en compte. Dans l'horeca, un montant maximum fixe s'applique désormais ; il a été relevé de 17 à 21 euros par heure.

ASTUCE — Les travailleurs peuvent vérifier via MyCareer ce qu'ils ont déjà gagné en tant que flexi-jobistes.

8 Que me coûte un flexi-jobiste en tant qu'employeur ?

Vous payez le flexi-salaire (au moins le minimum sectoriel), majoré de 7,67 % de flexi-pécule de vacances, plus une cotisation patronale spéciale de 28 %. Aucune cotisation ONSS ordinaire ni aucun précompte professionnel ne sont dus, et le flexi-jobiste perçoit l'intégralité de son salaire en net. Le flexi-salaire et la cotisation patronale constituent tous deux des frais professionnels déductibles pour vous. Résultat : un coût salarial transparent et avantageux, sans surprises.

9 Qu'en est-il des intérimaires et des flexi-jobs ?

Les flexi-jobs peuvent parfaitement passer par une agence d'intérim : la déclaration d'intention autrefois requise a été supprimée. Un intérimaire peut également travailler comme travailleur flexi-jobiste via la même agence d'intérim, à condition de ne pas être occupé simultanément chez le même utilisateur comme intérimaire et comme flexi-jobiste.

10 Quelle administration cela implique-t-il ?

Vous avez besoin d'un contrat-cadre écrit avec le flexi-jobiste et, en outre, pour chaque occupation, d'un contrat de travail flexi-job et d'une déclaration Dimona correcte. Si vous travaillez via Unique, nous prenons entièrement cette administration en charge pour vous.

11 Que se passe-t-il si j'engage quelqu'un à tort comme flexi-jobiste ?

Si l'occupation ne remplit pas les conditions, l'ONSS et le fisc la requalifient en occupation ordinaire. Vous payez alors malgré tout les cotisations sociales ordinaires (majorées), les cotisations des travailleurs et le précompte professionnel non retenu. Un screening correct au préalable est donc essentiel. C'est précisément là qu'Unique fait la différence.

12 Comment UNIQUE peut-il vous accompagner ?

Chez UNIQUE, nous suivons de près la réglementation relative à l'occupation flexible. Nous vous accompagnons de A à Z :

- ✓ Screening des diplômes, agréments, qualifications et conditions flexi
- ✓ Sélection de profils adaptés à vos besoins
- ✓ Contrats corrects et suivi administratif (déclaration Dimona incluse)
- ✓ Outil de planning clair pour une vue précise de votre pool de travailleurs disponibles
- ✓ Conseils juridiques et pratiques sur mesure

Curieux de savoir ce que les flexi-jobs peuvent apporter à votre organisation ?

Contactez votre agence Unique ou surfez sur www.unique.be. Nos consultants vous présenteront volontiers quelques profils flexi disponibles dans votre région.

Cette FAQ est basée sur la législation en vigueur au 1er juillet 2026 et revêt un caractère purement informatif. Les accords sectoriels (opt-outs) peuvent encore évoluer.