



# RGF Staffing Belgium

X



**Webinar: Flexibele tewerkstellingsvormen anno 2026**

Webinar

# *Flexibele tewerkstellingsvormen anno 2026*

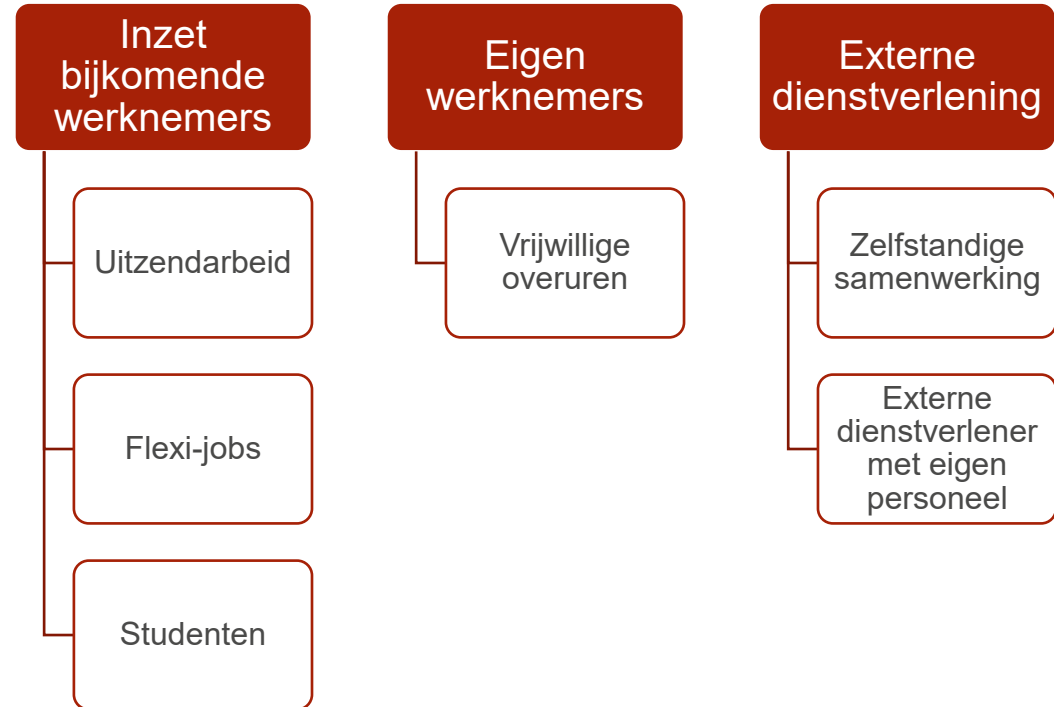
Veerle Van Keirsbilck  
Ester Vets

7 juli 2026



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers  
**Clays & Engels**

# Program / Overview



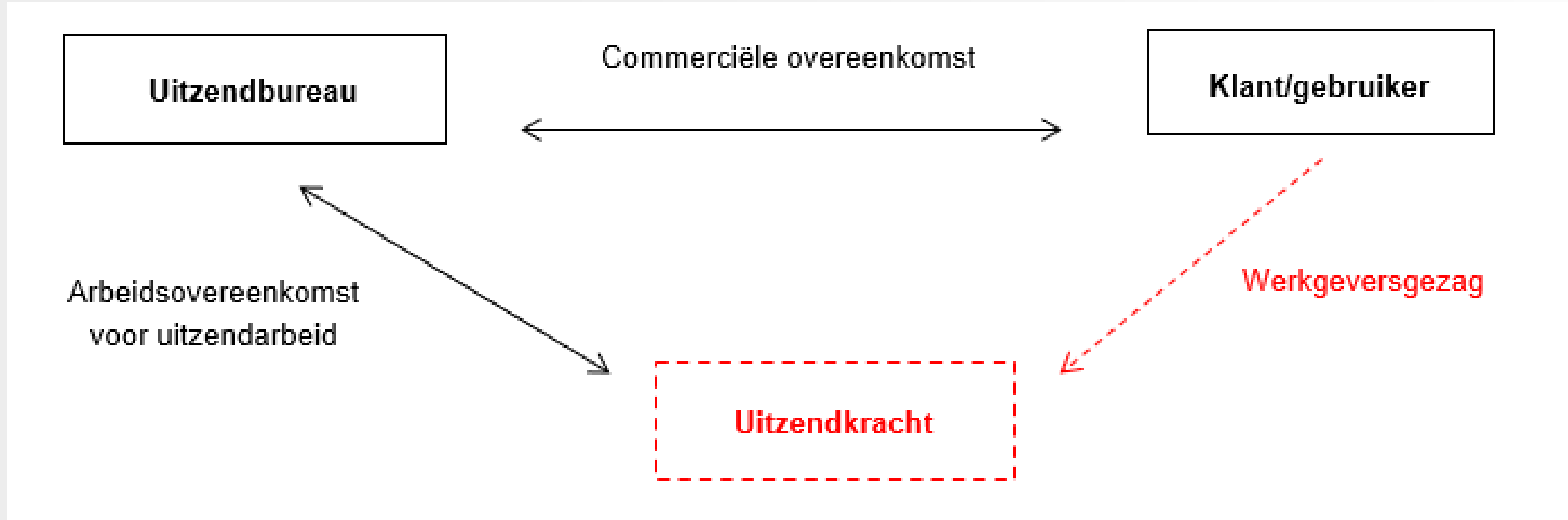


# Uitzendarbeid

# Samenvatting maatregelen regering De Wever

Uitzendarbeid			
Maatregelen	Status wettekst	Referentie	Inwerkingtreding
Afschaffing van de verplichting om de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten vast te stellen	1	Wet van 18 mei 2026 houdende diverse arbeidsbepalingen	11 juni 2026
Uitzendarbeid van onbepaalde duur	X	Regeerakkoord	?
Aanpakken misbruik opeenvolgende dagcontracten	X	Regeerakkoord	?
Combinatie uitzendarbeid en flexi-job	1	Wet van 28 juni 2026 houdende diverse bepalingen inzake flexi-jobs	1 juli 2026
Raamwerk voor niet-aanwervingsclausules binnen de sector in overleg met sociale partners	X	Regeerakkoord	?
Ontmoedigen van projectsourcing in de zorg	X	Regeerakkoord	?

# Uitgangspunt: driehoeksverhouding



# Principe: twee afzonderlijke overeenkomsten

- ▶ Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid (uitzendkracht en uitzendbureau)
  - Twee luiken
    - Intentieverklaring: eenmalige overeenkomst bij eerste indiensttreding
      - Schriftelijk
      - Individueel voor elke werknemer
      - Uiterlijk op moment waarop uitzendkracht voor het eerst in dienst treedt van uitzendbureau
      - **Geen verplichting meer**
        - **Wet van 30 april 2026 houdende diverse arbeidsbepalingen (aangenomen tekst op 30 april 2026)**
    - Overeenkomst telkens bij nieuwe uitzendopdracht
      - Schriftelijk
      - Bij elke terbeschikkingstelling aan een gebruiker
      - Uiterlijk op ogenblik indiensttreding uitzendkracht
  
- ▶ Commerciële overeenkomst (uitzendbureau en gebruiker)

# Opeenvolgende dagcontracten



## ▶ Wat ?

- Arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker
- Elk een looptijd van maximum 24 uur
- Die elkaar onmiddellijk opvolgen (of gescheiden door een feestdag / inactiviteitsdag)

## ▶ Toegelaten ?

- Ja, indien de gebruiker een nood aan flexibiliteit bewijst
- Informatie- en consultatie

## ▶ Responsabiliseringsbijdrage

# Motieven

## › Zes toegelaten motieven

- Motief instroom
- Vervanging vaste werknemer
- Tijdelijke vermeerdering van werk
- Uitvoering uitzonderlijk werk
- Artistieke prestaties en/of produceren artistieke werken
- Tewerkstellingstraject voor langdurige werklozen en gerechtigden financiële sociale bijstand



# Flexi-jobs

# Voor welke sectoren?

## Vroeger

1. Sectoren voorzien in de wet
2. Sectoren voorzien in de wet, met opt-out mogelijkheid (voorbeeld: PC 144, PC 323 – dienstboden)
3. Sectoren met opt-in mogelijkheden:
  - Via sociale partners (voorbeeld PC 139)
  - Via regionale overheden (voorbeeld kinderopvang)

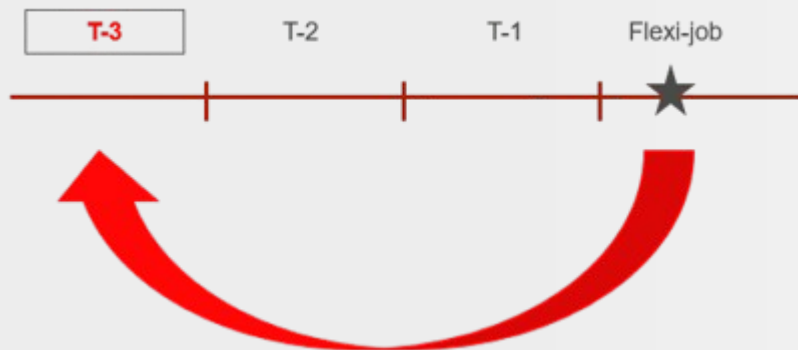
## Vanaf 1 juli 2026

- Alle sectoren met opt-out mogelijkheid
- Uitzonderingen:
  - Artistieke, artistiek-technische en artistieke ondersteunende functies
  - Functies die wettelijk uitsluitend door statutair personeel kunnen worden uitgeoefend

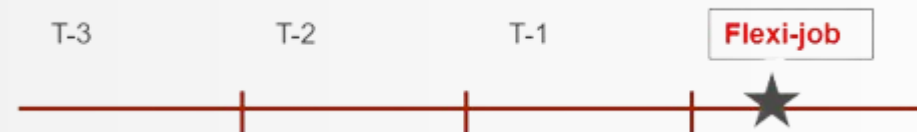
# Voorwaarden

## Voorwaarden op 2 verschillende ogenblikken

Voorwaarden in voorgaande kwartalen aan de uitoefening van de flexi-job



Voorwaarden in het kwartaal van het leveren van prestaties als flexi-jobber



# Voorwaarden

## Voorwaarden in T-3 (3<sup>de</sup> kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de flexi-job wordt uitgeoefend)

- ▶ Minimum 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling bij één of meerdere andere werkgevers  
(flexi-job in april, mei en juni 2026 indien minstens 4/5de gewerkt in juli, augustus en september 2025)
- ▶ Van voltijds naar 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling: wachtperiode van 2 kwartalen (T en T+1)

T-5	T-4	T-3	T-2	T-1	T	T+1	T+2
100	100	80	80	80	Niet mogelijk	Niet mogelijk	mogelijk
100	80	80	80	80	Niet mogelijk	Niet mogelijk	Mogelijk
80	80	80	80	80	Mogelijk	Mogelijk	Mogelijk

# Voorwaarden

Voorwaarden in T-3 (3<sup>de</sup> kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de flexi-job wordt uitgeoefend)

## Uitzondering op voorwaarden 3<sup>de</sup> kwartaal: gepensioneerden

- Vroeger: in T-2 gepensioneerd zijn
- Nieuw wetgeving: in T gepensioneerd zijn



# Voorwaarden

## Voorwaarden in het kwartaal van de flexi-job

- Niet voorafgaandelijk of bijkomend werken via een andere arbeidsovereenkomst bij flexi-job werkgever
  - Nadien wel
  - Ook niet via uitzendarbeid (wet 1/04/2022)
  - **Nieuw sinds 1 juli 2026:** niet van toepassing op uitzendkracht indien het uitzendbureau de uitzendkracht niet aan dezelfde gebruiker ter beschikking stelt als uitzendkracht en als flexi-jobwerknemer

# Voorwaarden

## Voorwaarden in het kwartaal van de flexi-job

- ▶ Zich niet bevinden in de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslag compensatie vergoeding ten laste van de werkgever bij wie de flexi-job wordt uitgeoefend
- ▶ Zich niet bevinden in een opzeggingstermijn

# Voorwaarden

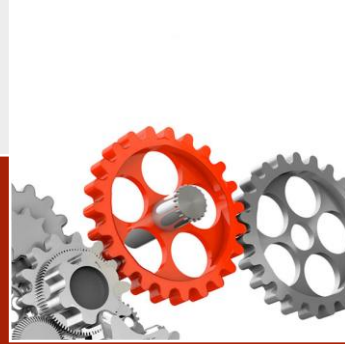
## Voorwaarden in het kwartaal van de flexi-job

- Werknemer mag geen flexi-job uitoefenen bij een verbonden onderneming
  - Artikel 1.20 van het Wetboek van Vennootschappen
  - Mogelijk via uitzendarbeid?
- **Nieuw sinds 1 juli 2026:** Afschaffing verbod op flexi-job bij verbonden onderneming voor voltijdse werknemers

# Contractstructuur

## De raamovereenkomst\*

### Verplichte vermeldingen



- Identiteit partijen
- Wijze waarop en voorafgaande termijn waarbinnen flexi-job arbeidsovereenkomst door de werkgever moet worden voorgesteld aan de werknemer
- Beknopte beschrijving van uit te oefenen functie(s)
- Basisloon
- Wettekst met omschrijving 4/5<sup>e</sup> voorwaarde (artikel 4§1 van de Flexi-jobwet)

### Sancties



- arbeidsovereenkomst is geen flexi-job arbeidsovereenkomst
- Strafrechtelijke sanctie (niveau 2)

\*geldt niet voor uitzendarbeid

# Contractstructuur

## Flexi-job arbeidsovereenkomst

- ▶ Gesloten voor bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk
- ▶ Onderworpen aan regels van de Arbeidsovereenkomstenwet (behoudens afwijkingen)



- Deeltijds?
- Wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden?

# Formaliteiten



## › Registratieplicht

- Voor iedere afzonderlijke flexi-jobwerknemer moet het juiste tijdstip van begin & einde van de arbeidsprestatie geregistreerd en bijgehouden worden
- “Dag Dimona” geldt als dergelijke registratie

## › Aangifte aan Dimona

- Per kwartaal (elk kwartaal opnieuw IN – OUT) – niet voor de mondelinge flexi-jobarbeidsovereenkomst
- Per dag met vermelding begin- & einduur – verplicht bij mondelinge flexi-jobarbeidsovereenkomst

## › Bijkomende aangifte via de flexiloon aangifte

- Via Flexi at work
- Bij elke loonberekening
- Resultaat: inkomsten op te volgen via mycareer.be

# Flexiloon

Vastgesteld in de raamovereenkomst

## Flexiloon

- Basisloon
  - Minimaal = uurloon o.b.v. baremieke loon van de uitgeoefende functie zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst
  - Tenzij: hotelbedrijf (PC 302) – vast uurtarief (ongeacht functie)
  - Tenzij: werknemers niet onderworpen aan CAO-wet = loonschaal rechtspositieregeling
- Vergoedingen, premies en andere voordelen (onderworpen aan normale sociale zekerheidsbijdragen)

## Flexivakantiegeld

- 7,67%

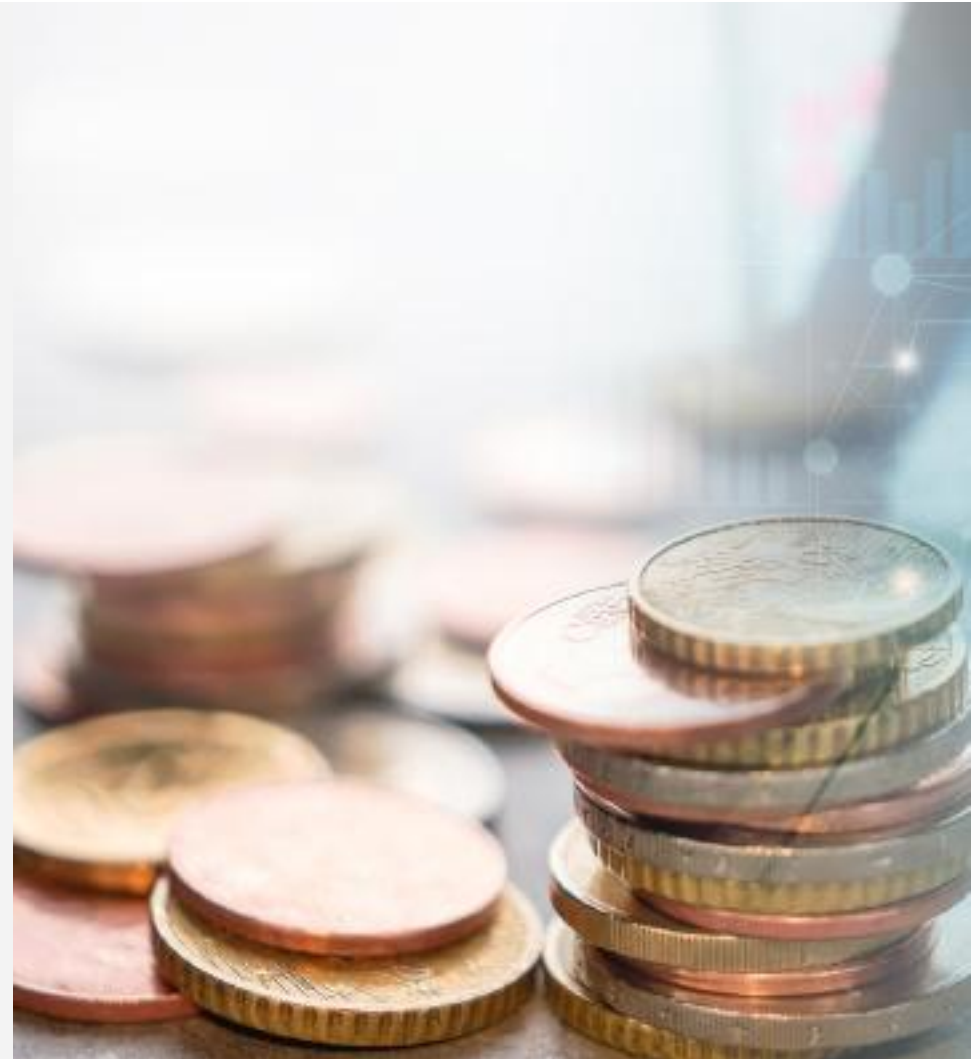
# Flexiloon

## Maximum

- Flexiloon: maximaal 150% van het basisloon.  
Niet werkbaar
  - Uitgangspunt basisloon = baremieke loon (15 EUR)
  - Overuur op zondag (30 EUR)
  - Flexiloon > 150% van het basisloon

## Nieuw sinds 1 juli 2026

- Vergoedingen, premies en voordelen wet/cao uitgesloten om maximum te berekenen
- Horeca: max 21 EUR per uur



# Sociale zekerheid en fiscaliteit



## Sociale zekerheid

- WG: patronale bijdrage 28% op flexiloon
- WG: geen 'normale' bijdragen
- WN: geen RSZ-werknemersbijdragen

## Fiscaliteit

- Plafond: 18.440 EUR per jaar vanaf inkomstenjaar 2026 (hiervoor: 12.000 EUR)
- Geldt niet voor gepensioneerden (opgelet: cumul pensioen en flexi-job)



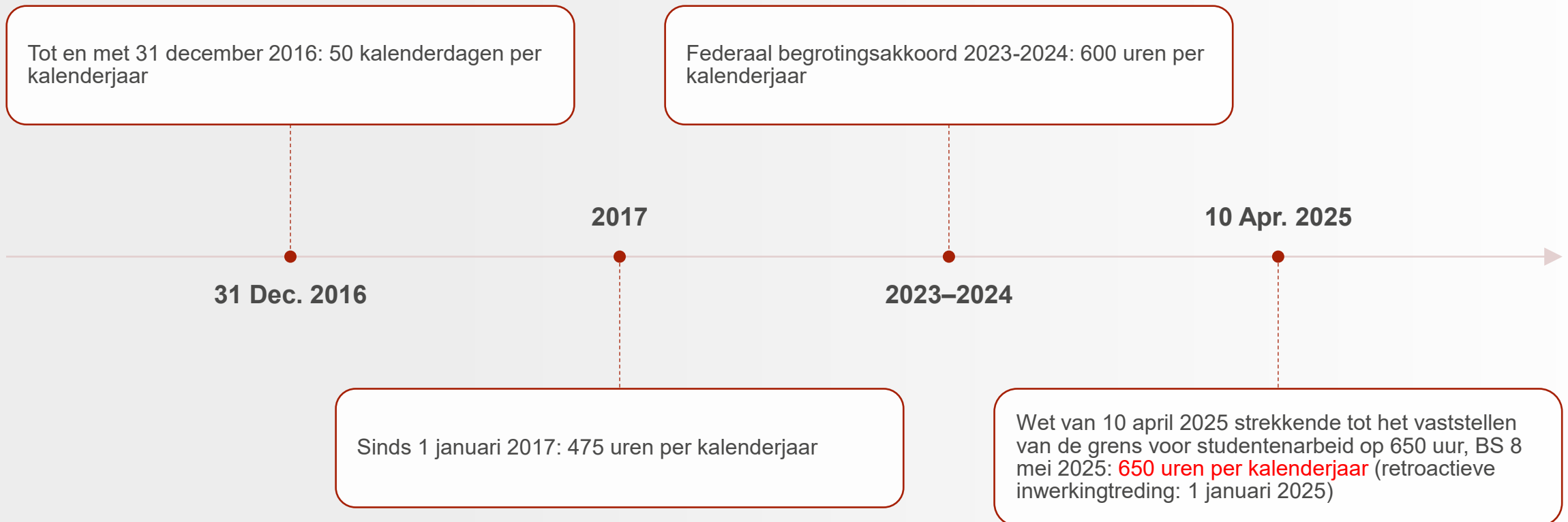
# Studentenarbeid

# Samenvatting maatregelen regering De Wever

## Studentenarbeid

<i>Maatregelen</i>	<i>Status wettekst</i>	<i>Referentie</i>	<i>Inwerkingtreding</i>
Verhoging studentencontingent	1	Wet van 10 april 2025 strekkende tot het vaststellen van de grens voor studentenarbeid op 650 uur	Retroactief vanaf 1 januari 2025
Verlaging leeftijdsgrens	1	Wet van 18 december 2025 houdende diverse bepalingen	9 januari 2026
Definitie begrip "lichte arbeid"	1	Koninklijk Besluit van 19 april 2026 tot bepaling van het begrip lichte arbeid als bedoeld in artikel 7.15 van de arbeidswet van 16 maart 1971	14 mei 2026

# Verhoging studentencontingent



# Verhoging studentencontingent: gevolgen

## 1) **Vrijstelling van gewone socialezekerheidsbijdragen** indien:

- Contingent van 650 uren per kalenderjaar niet overschreden;
- Aangeworven met geldige, schriftelijke arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor studenten;
- Buiten de periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling werkt;
- Geldig aangegeven aan RSZ ten laatste op dag van aanvatting werk (DIMONA STU-aangifte).

- Slechts **solidariteitsbijdrage** verschuldigd (8,14%)
  - 5,43% te betalen op het loon door de werkgever
  - 2,71% in te houden op het loon van de student

## 2) **Vrijstelling tot inhouding bedrijfsvoorheffing**: plafond 15.971,43 EUR bruto (2026)

# Verlaging leeftijdsgrens



- ▶ Artikel 130bis Arbeidsovereenkomstenwet
  
- ▶ Vroeger:
  - Ofwel 16 jaar
  - Ofwel 15 jaar en niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht
  - Niet voldaan? Verbod op kinderarbeid

# Verlaging leeftijdsgrens

- › Wet van 18 december 2025 houdende diverse bepalingen, *BS* 30 december 2025
- › Vanaf 1 januari 2026: minderjarige van minstens 15 jaar ~~+ niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht~~
  - Minstens 15 jaar
  - Niet voldaan? Verbod op kinderarbeid
- › **MAAR: zeer strikte arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden**

# Verlaging leeftijdsgrens en “lichte arbeid”

- ▶ Europese Richtlijn 94/33/EG betreffende de bescherming van jongeren op het werk
- ▶ Bescherming minderjarigen van minstens 15 jaar die onderworpen zijn aan voltijdse leerplicht
- ▶ **UITSLUITEND:** “lichte arbeid” → Koninklijk Besluit van 19 april 2026 tot bepaling van het begrip lichte arbeid als bedoeld in artikel 7.15 van de arbeidswet van 16 maart 1971, *BS 4 mei 2026*
- ▶ **Aanpassing Arbeidswet**
  - Uitzondering verbod op kinderarbeid voor:
    - Minstens 15 jaar
    - Nog onderworpen aan voltijdse leerplicht
    - Uitsluitend lichte arbeid

# “Lichte arbeid”

- ▶ In principe: inwerkingtreding 9 januari 2026
  - Maar effectieve toepassing: afhankelijk van invulling “lichte arbeid”
  
- ▶ KB 19 april 2026:
  - *Niet-industriële arbeid van lichte aard.*
  - *Hiermee worden de volgende werkzaamheden bedoeld die geen specifieke scholing vergen en die niet worden verricht met of aan mechanische arbeidsmiddelen:*
    - *Hulp aan onthaal en aangestelde in een vestiaire;*
    - *Vakkenvuller;*
    - *Verkoopsassistent in kleinhandelszaken;*
    - *Logistieke activiteiten, zijnde: ontvangst, opslag, weging, verpakking, etikettering, voorbereiding van bestellingen, beheer van voor raden of verzending van grondstoffen, goederen of producten;*
    - *Lichte schoonmaaktaken, zijnde taken die een lage fysieke belasting met zich meebrengen, weinig kracht vereisen en van korte duur zijn waaronder afstoffen, afwassen, stofzuigen of dweilen van kleine ruimtes, prullenbak legen, ramen wassen op handhoogte, sanitair licht reinigen;*
    - *Lichte organisatorische activiteiten in de zorgsector, zijnde: bedelen en afruimen van maaltijden en dranken.*

# Arbeids -en tewerkstellingsvoorwaarden

- ▶ Strengere regels rond arbeidsduur
- ▶ Tijdens schooltijd
  - Arbeidsduur is beperkt tot 2u per schooldag en 12u per week voor arbeid buiten schooltijd tijdens de schoolperiode
  - In geen geval meer dan 8u per dag
- ▶ Buiten schooltijd (d.w.z. periode van minstens een week zonder schoolactiviteit)
  - Max. 8u per dag en 40u per week
- ▶ Bij meerdere werkgevers in dienst? → Arbeidsdagen en arbeidsuren worden bij mekaar opgeteld
- ▶ Max. 4u30 ononderbroken werken
  - Werkdag > 4u30: minstens halfuur rust
  - Werkdag > 6u: minstens 1 uur pauze, waarvan minstens een halfuur aaneensluitend

# Arbeids -en tewerkstellingsvoorwaarden

- ▶ Minstens 14u opeenvolgende rust tussen beëindiging en hervatting arbeid
- ▶ Verboden:
  - Overwerk
  - Nachtarbeid (tussen 20u en 6u)
  - Werken op zon- en feestdagen
- ▶ Buiten zondag ook een bijkomende rustdag onmiddellijk volgend of voorafgaand op de zondag
- ▶ Sanctie niveau 2 Sociaal Strafwetboek (artikel 136/3)





# Vrijwillige overuren

# Grondslag presteren overuren: vrijwillige overuren

- Art. 25bis Arbeidswet: 360 vrijwillige overuren (per WN per jaar)
- Schriftelijk akkoord tussen WG en WN (uitzendarbeid?)
  - Het schriftelijk akkoord van de werknemer wordt geldig voor een periode van een jaar.
  - Het akkoord van de werknemer wordt, behoudens opzegging, bovendien telkens stilzwijgend verlengd voor een bijkomende periode van een jaar.
  - Mogelijkheid tot
    - schriftelijke opzeg akkoord door WG en WN met opzegtermijn 1 maand
    - beëindiging in onderling akkoord

# Grondslag presteren overuren: vrijwillige overuren

- ▶ Tot 11u/dag – 50u/week
- ▶ 240 uren / jaar: geen overloontoeslag  
120 uren / jaar: gewone overloontoeslag (50% of 100%)
- ▶ Niet voor tijdskrediet/thematische verloven
- ▶ Deeltijdse werknemers
  - Grenzen van voltijdse arbeidsduur worden daadwerkelijk overschreden; én
  - Tijdelijke vermeerdering van werk; én
  - Minstens drie jaar deeltijds werken
- ▶ Overgangsregeling voorzien voor deeltijdse werknemers die al vrijwillige overuren presteren

# Fiscale en parafiscale regeling

360	
240	120
Geen overloontoeslag	Overloontoeslag 50 of 100%
Onbelast	Belastbaar* (met korting op BV)
Niet onderworpen aan sociale zekerheid	Onderworpen aan sociale zekerheid
→ Bruto = netto	

\* Fiscale korting op 180 uren/jaar

# Externe dienstverlening

Zelfstandige samenwerkings

Externe dienstverlener met eigen personeel

# Externe dienstverlening

# Inleiding

- ▶ Inhuren personeel



erkend uitzendkantoor

- ▶ Taken uitbesteden (outsourcen)

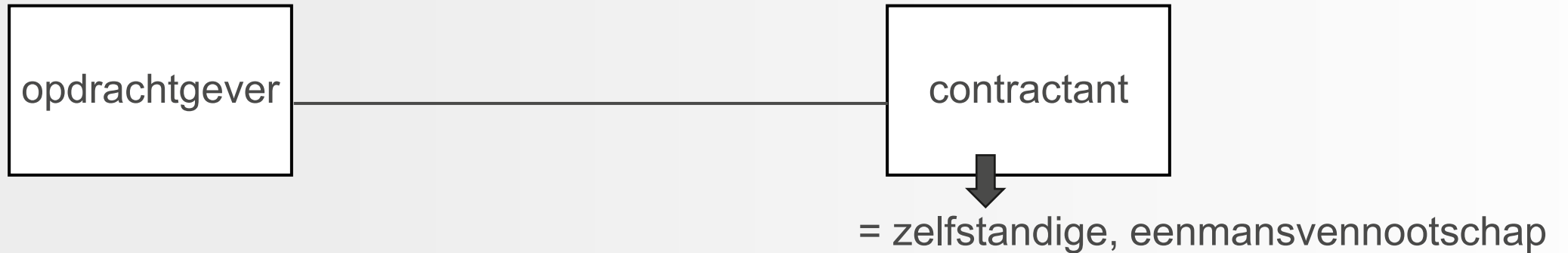


zelfstandige samenwerking



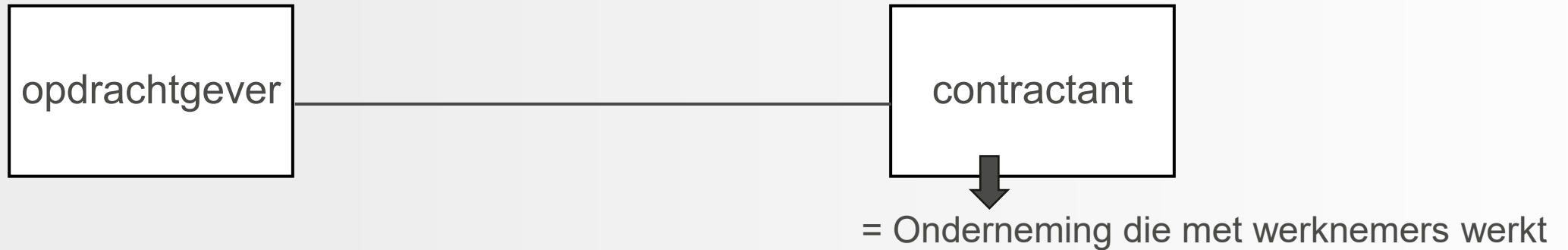
externe dienstverlening  
met eigen personeel  
(aanneming)

# Zelfstandige samenwerking



- Opdrachtgever mag geen **gezag** uitoefenen over zelfstandige → schijnzelfstandigheid
- Begrip “**gezag**” (Programmawet (I) 27 december 2006)(= Arbeidsrelatiewet)
  - Wil partijen, arbeidstijd, arbeidsorganisatie, hiërarchische controle
  - Vermoeden op basis van economische criteria (bouw, transport, bewaking, schoonmaak, ...)

# Externe dienstverlening met eigen personeel



- ▶ Opdrachtgever mag geen **gezag** uitoefenen over personeel contractant → terbeschikkingstelling
- ▶ Begrip “**gezag**” (Uitzendarbeidswet 24 juli 1987)
  - Instructies die niet aan de voorwaarden voldoen (schriftelijk, uitdrukkelijk, gedetailleerd, geen uitholling werkgeversgezag)

Q  
&  
A  
?  
Questions?



# Contact — Our Experts.



**Veerle Van Keirsbilck**  
Advocaat - Counsel  
+32 56 26 08 66  
veerle.vankeirsbilck@claeysengels.be



**Ester Vets**  
Advocaat – Senior Associate  
+32 2 761 47 39  
ester.vets@claeysengels.be

*Partners with you* ●



# BEDANKT!