



UCM vous informe : comprendre les **FLEXI-JOBS** en **4 POINTS**

1. Quels secteurs et commissions paritaires peuvent faire appel aux flexi-jobs ?

Depuis le 01/07/2026, les flexi-jobs sont étendus à l'ensemble des secteurs privés et publics, avec quelques exceptions (voir ci-dessous). Les secteurs gardent toutefois la possibilité d'exclure totalement ou partiellement le recours aux flexi-jobs via un mécanisme d'« opt-out ».

Quelques exclusions totales ou partielles et situations spécifiques

Dans les secteurs suivants, les flexi-jobs sont exclus partiellement ou totalement :

- **144** – Agriculture : **exclusion totale** des flexi-jobs.
- **145** – Entreprises horticoles : flexi-job autorisé **uniquement** dans la sous-commission paritaire de l'aménagement de jardins (CP 145.04)
- **320** – Pompes funèbres : flexi-jobs autorisés **uniquement** pour les fonctions éligibles pour les travailleurs occasionnels et **uniquement** sous le statut d'ouvrier
- **323** – Gestion d'immeubles et agents immobiliers : **exclusion** des travailleurs domestiques
- **331** – **Uniquement** pour la garde d'enfants (code NACE 8891). Le volume total annuel d'emploi flexi-job autorisé auprès de l'employeur est limité à un maximum de 20 pour cent du volume d'emploi total presté par l'ensemble des travailleurs de cet employeur.

Dans **tous les secteurs**, les fonctions **artistiques, artistico-techniques** et **de soutien artistique** sont **exclus**.

Les fonctions de soins, quant à elle, sont **autorisées** pour autant que les **qualifications** et **diplômes requis** soient respectés.

2. Quels travailleurs sont concernés par les flexi-jobs ?

Pour pouvoir prêter dans le cadre d'un **flexi-job**, le travailleur doit remplir les **conditions** suivantes :

1. Le travailleur **doit** avoir été **occupé** chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) à **4/5^{ème} d'un temps plein** au 3^{ème} trimestre précédant le trimestre de l'engagement.
 - En cas de passage d'un **emploi à plein temps** à un **emploi à 4/5^{ème}**, le travailleur est soumis à une **période d'attente** et ne pourra pas exercer un flexi-job pendant 2 trimestres à partir du 3^{ème} trimestre suivant cette diminution du temps de travail
 - L'occupation est vérifiée par l'ONSS au moment de la Dimona



2. Le travailleur ne doit **pas être occupé** ou avoir été occupé au cours du trimestre sous un autre **contrat de travail chez l'employeur** qui l'engage dans le cadre d'un flexi-job. Il peut toutefois passer d'un flexi-job à un autre contrat de travail au cours du trimestre.

Exception : les agences d'intérim peuvent occuper un même travailleur tant en qualité d'intérimaire qu'en qualité de travailleur flexi-job pour autant qu'il ne s'agisse pas du même utilisateur.

3. Le travailleur ne peut **pas être occupé** sous contrat flexi-job au sein d'une **entreprise liée** à l'entreprise dans laquelle le travailleur a un contrat de travail d'au moins 4/5^{ème}. Travailler sous contrat flexi-job au sein d'une entreprise liée dans laquelle le travailleur a un autre contrat de travail n'est possible que si cet autre contrat de travail est à temps plein.
4. Ne **pas** être couvert par une **indemnité de rupture** à charge de cet employeur ou être en train de **prester un délai de préavis** chez cet employeur.
5. Le travailleur ne peut **pas** être occupé sous un contrat de travail **intérimaire** pour exercer un flexi-job dans la même entreprise.
6. La personne qui a le statut de pensionné **pendant** le trimestre de l'engagement peut être occupée dans le cadre d'un flexi-job. Elle ne doit pas respecter les conditions liées à l'occupation à 4/5^{ème} d'un temps plein. Un travailleur qui part à la pension au cours d'un trimestre ne peut pas travailler sous contrat flexi-job pour le même employeur pendant ce même trimestre. En revanche, il peut le faire à partir du trimestre suivant.

3. Le flexi-salaire

	Montant minimum	Montant maximum
Tous les secteurs	Le flexi-salaire doit être au moins égal au salaire barémique sectoriel applicable à la fonction exercée par le travailleur mais ne peut pas excéder 150% du salaire minimum de base . Ce montant fait l'objet d'une majoration d'un flexi-pécule de 7,67%. Si aucun salaire barémique n'a été établi, le salaire de base est au moins égal au salaire horaire déterminé sur base du revenu minimum mensuel moyen garanti .	Le flexi-salaire perçu par le flexi-job ne peut pas dépasser 150 % du salaire minimum de base . Les primes, indemnités et autres avantages accordés en vertu d'une convention collective de travail ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond de 150%.
CP 302	La CP 302 fait exception : minimum 12,78 € / heure (salaire minimum de base de 11,87 € + 7,67% de pécule de vacances), adapté à l'indice des prix à la consommation.	Le plafond correspond à un montant horaire indexé selon les règles du secteur (21 € / heure à partir du 01/07/2026). Les primes, indemnités et autres avantages sont pris en compte pour vérifier le respect du plafond.
CP 320	Le salaire minimum de base est au moins égal à la catégorie 2 avec 20 d'expérience . Ce montant fait l'objet d'une majoration d'un flexi-pécule de 7,67%. Les montants sont repris dans l'Info sectorielle « Barèmes ».	Le flexi-salaire perçu par le flexi-job ne peut pas dépasser 150 % du salaire minimum de base . Les primes, indemnités et autres avantages accordés en vertu d'une convention collective de travail ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond de 150%.

Si votre travailleur flexi-job **change de fonction**, prévenez votre gestionnaire au plus vite afin que nous puissions adapter le barème applicable.

Si ce plafond est dépassé, le flexi-job est requalifié en **travailleur ordinaire** : veuillez donc à vérifier le respect de ce plafond pour tous vos travailleurs flexi-job.

Ce flexi-salaire n'est pas assujéti aux cotisations de sécurité sociale.

Le salaire du travailleur flexi-job est exonéré fiscalement **jusqu'à 18.440 € par an** (pour les revenus de 2026). Au-delà de ce plafond, du précompte professionnel sera calculé.

Cette limitation ne s'applique pas au travailleur pensionné : son salaire est **exonéré complètement**.

Et du côté de l'employeur ?

En plus du flexi-salaire versé à son travailleur, **l'employeur**, de son côté, est redevable :

- d'une **cotisation sociale de sécurité sociale spéciale de 28%** déductible fiscalement à titre de frais professionnels
- de cotisations supplémentaires éventuelles, selon son secteur.

4. Les formalités

a) Chaque occupation doit être couverte par 2 contrats :

- **La convention-cadre** qui peut, au besoin, couvrir plusieurs contrats de travail flexi-jobs
- **Le contrat de travail flexi-job**, oral ou écrit

b) Réaliser la Dimona dans les délais :

L'employeur doit réaliser la Dimona **avant** le début des prestations.

Le contrat du travailleur est écrit → la Dimona est **trimestrielle**.
Le contrat du travailleur est oral → la Dimona est **journalière**. L'employeur doit enregistrer l'heure de début et de fin de chaque prestation de son flexi-travailleur.

L'ONSS requalifie le travailleur flexi-job en travailleur ordinaire si :

- la Dimona d'entrée ou de sortie (ou une éventuelle modification de celles-ci) est tardive
- le travailleur n'a pas été occupé à 4/5^{ème} d'un temps plein ou plus au 3^{ème} trimestre précédant le trimestre de l'engagement
- le travailleur n'a pas le statut de pensionné **et n'a pas été occupé à 4/5^{ème} d'un temps plein ou plus au 3^{ème} trimestre précédant le troisième trimestre d'engagement.**

c) Enregistrer quotidiennement les prestations si vous effectuez une Dimona trimestrielle

L'enregistrement se fait chaque jour :

- **soit** via une **pointeuse**
- **soit** via tout **autre système** en place dans l'entreprise



En pratique

Nous vous conseillons d'effectuer la Dimona (ou sa modification éventuelle) de votre travailleur flexi-job dans les délais. La **requalification** a des lourdes conséquences financières pour l'entreprise : la cotisation patronale réduite est remplacée par des cotisations **ordinaires**, tant patronales que personnelles et un précompte professionnel est dû.

Intéressé par les avantages du flexi-job ?

Votre gestionnaire est là pour vous épauler dans vos démarches