FLEXI-JOBS SINDS 1 JULI 2026: HET STELSEL UITGELEGD, MET BIJZONDERE AANDACHT VOOR ADVOCATENKANTOREN

written by Nathalie Schlenker | november 2, 2026

Stand van zaken op 26 oktober 2026

Tot voor kort was een flexi-job in de meeste sectoren eenvoudigweg geen optie, ook niet in een advocatenkantoor. Sinds 1 juli 2026 is dat voorbij: het stelsel staat in beginsel open voor alle sectoren, de vrije beroepen inbegrepen. Ook advocatenkantoren kunnen er dus gebruik van maken, zij het enkel voor ondersteunende functies en niet voor de uitoefening van het beroep van advocaat. Voor werkgevers is dat een aantrekkelijke manier om piekmomenten op te vangen, met een bijzonder gunstig sociaal en fiscaal regime. Daar staat wel een reëel risico tegenover. Wie de strikte voorwaarden niet naleeft, ziet de tewerkstelling geherkwalificeerd en betaalt fors bijkomende bijdragen. En de spelregels veranderen snel: op amper drie jaar tijd werd het stelsel drie keer ingrijpend hervormd.

1. Wat is een flexi-job?

Een flexi-job is een bijkomende tewerkstelling onder een arbeidsovereenkomst, met een specifieke arbeidsrechtelijke regeling en een gunstige sociale en fiscale behandeling.[1] Het blijft een volwaardige arbeidsovereenkomst: het gewone arbeidsrecht is van toepassing, behoudens de uitdrukkelijke wettelijke afwijkingen. Precies daarom doorstond het stelsel de toets van het Grondwettelijk Hof, terwijl het 'verenigingswerk', dat grotendeels buiten de arbeidswetgeving viel, werd vernietigd.[2]

2. Van opt-in naar opt-out

Vóór de hervorming was het stelsel enkel toegankelijk in de sectoren die limitatief in de flexi-jobwet waren opgesomd.[3] Andere sectoren konden enkel toetreden via een opt-in binnen het bevoegde paritair comité. De wet van 28 juni 2026 keert die logica om: sinds 1 juli 2026 geldt het stelsel in alle sectoren, privaat en publiek, tenzij een sector geheel of gedeeltelijk wordt uitgesloten.[4]

Een paritair comité kan een uitsluiting vragen. Voor de private sector moet die vraag uiterlijk op 30 september bij de RSZ toekomen; de uitsluiting wordt dan vastgelegd in een koninklijk besluit dat op 1 januari van het volgende jaar in werking treedt. Pas dan wijzigt het toepassingsgebied. Een uitgesloten sector kan later opnieuw toetreden.[5] Artistieke functies en sekswerk blijven in alle sectoren uitgesloten. Omdat het toepassingsgebied jaarlijks kan wijzigen, moet een werkgever vóór elke aanwerving nagaan of zijn sector (nog) onder het stelsel valt.

3. Wie kan flexi-jobber zijn?

Een flexi-job staat open voor gepensioneerden en voor werknemers die in het referentiekwartaal (T-3) bij één of meer andere werkgevers minstens 4/5de hebben gewerkt.[6] In het kwartaal van de flexi-job mag de werknemer onder meer niet al onder een andere arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever werken, en zich bij die werkgever niet in een opzeggingstermijn of in een periode gedekt door een verbrekings- of ontslagcompensatievergoeding bevinden.[7] Een kantoor kan dus zijn eigen deeltijdse medewerkers geen extra uren laten presteren via een flexi-job.

De hervorming van 2026 bracht twee versoepelingen:

- uitzendkrachten kunnen voortaan ook flexi-jobber zijn bij een andere werkgever, zolang het uitzendkantoor hen niet bij dezelfde gebruiker in beide hoedanigheden inzet;[8]
- het verbod om een flexi-job uit te oefenen bij een verbonden onderneming geldt niet langer voor werknemers met een voltijdse reguliere tewerkstelling. Voor een 4/5de-tewerkstelling blijft het verbod gelden, wat het Grondwettelijk Hof eerder redelijk verantwoord achtte.[9]

Wie overschakelt van voltijds (T-4) naar 4/5de (T-3), moet bovendien twee kwartalen wachten vóór hij een flexi-job mag aannemen. Het Hof aanvaardde die wachttijd als maatregel tegen het afbouwen van de hoofdjob om fiscale redenen.[10]

4. Loon, bijdragen en fiscaliteit

Het flexiloon moet minstens het sectorale barema voor de functie bereiken, vermeerderd met 7,67 % flexivakantiegeld.[11] Het mag in beginsel niet meer bedragen dan 150 % van het minimale basisloon.

Nieuw sinds 1 juli 2026 is dat premies op grond van een wet, reglement of cao (zoals nacht- en zondagstoeslagen) niet meer meetellen voor dat plafond; individueel toegekende extra’s doen dat wel. In de horeca geldt voortaan een vast

maximum van 21 euro per uur.[12]

De werkgever betaalt geen gewone RSZ-bijdragen, maar een bijzondere bijdrage van 28 % op het flexiloon en het flexivakantiegeld.[13] Voor de werknemer is het flexiloon belastingvrij. Voor niet-gepensioneerden werd het plafond van die vrijstelling verhoogd van 12.000 naar 18.000 euro per jaar vanaf inkomstenjaar 2025. Dat bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt voor inkomstenjaar 2026 18.440 euro, voor alle flexi-jobs samen.[14] Wat daarboven ligt, wordt gewoon belast. Voor wettelijk gepensioneerden geldt dat fiscale plafond niet.[15] Vervroegd gepensioneerden die de wettelijke pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt en bij hun pensionering geen loopbaan van 45 jaar tellen, moeten wel rekening houden met de pensioenrechtelijke grenzen voor toegelaten arbeid. Voor flexi-inkomsten geldt een bijkomende grens van 8.121 euro in 2026. Wie die overschrijdt, ziet zijn pensioen verminderen.[16]

5. Formaliteiten en het risico van herkwalificatie

Vóór de eerste tewerkstelling moet een schriftelijke raamovereenkomst worden gesloten met de identiteit van de partijen, de wijze waarop prestaties worden voorgesteld, een functiebeschrijving, het basisloon en, behalve bij gepensioneerden, de tekst van artikel 4, § 1, van de flexi-jobwet. Bij uitzendarbeid is geen afzonderlijke raamovereenkomst nodig: die vermeldingen worden dan in de uitzendovereenkomst opgenomen. Zonder conforme raamovereenkomst geldt de tewerkstelling niet als flexi-job. Daarna volgt per tewerkstelling een flexi-jobarbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk, een Dimona-aangifte vóór de aanvang, en de registratie van alle prestaties.[17] Bij een mondelinge flexi-jobarbeidsovereenkomst gebeurt de Dimona per dag, met begin- en einduur. Bij een schriftelijke overeenkomst volstaat een periode-Dimona van maximaal een kwartaal, maar moet de aanwezigheid afzonderlijk worden geregistreerd. De tewerkstelling wordt daarna aangegeven in de driemaandelijkse DmfA. Bestaat er een ondernemingsraad of een ander bevoegd overlegorgaan, dan moet daarmee jaarlijks overleg worden gepleegd over de inzet van flexi-jobbers.[18]

Wie een werknemer als flexi-jobber aangeeft terwijl niet aan de voorwaarden is voldaan, ziet de tewerkstelling geherkwalificeerd tot een gewone tewerkstelling. De gewone RSZ-bijdragen zijn dan verschuldigd op het flexiloon verhoogd met 125 % (een grondslag van 225 % van het flexiloon), de werknemer verliest de belastingvrijstelling en moet volgens de toepasselijke barema’s worden betaald.[19] De controle van de situatie van de kandidaat is dus geen formaliteit.

Ook een wetswijziging kan een lopende flexi-job onderuithalen. In 2025

vernietigde het Grondwettelijk Hof tweemaal de inwerkingtreding van de programmawet van 22 december 2023, omdat nieuwe voorwaarden zonder overgangsregeling werden toegepast op overeenkomsten die vóór de bekendmaking waren gesloten.[20] De voorwaarden zelf bleven overeind. Zowel de raamovereenkomst als elke concrete tewerkstelling moet dus worden getoetst aan de regels die op dat ogenblik gelden.

6. Flexi-jobs in de advocatuur

6.1. PC 336 valt (voorlopig) onder het stelsel

Advocatenkantoren ressorteren voor hun personeel onder PC 336 (vrije beroepen). Onder de oude regeling had PC 336 geen opt-in gedaan, zodat flexi-jobs in de advocatuur niet mogelijk waren.[21] Het KB van 30 augustus 2026 en de actuele RSZ-instructies sluiten PC 336 niet uit. Advocatenkantoren kunnen daarom momenteel in beginsel flexi-jobwerknemers inzetten.[22] Dat blijft een tijdsgebonden beoordeling: een uitsluiting die uiterlijk op 30 september 2026 werd aangevraagd, kan op 1 januari 2027 uitwerking krijgen.

6.2. Niet voor de advocaat zelf

Naast de wettelijke toegangsvoorwaarden[23] bepaalt artikel 142 van de *Codex Deontologie voor Advocaten* dat een advocaat zijn beroep als zelfstandige en zonder band van ondergeschiktheid uitoefent. Een advocaat of advocaat-stagiair kan zijn advocatenactiviteiten dus niet via een flexi-job verrichten. De principiële beslissing van de OVB van 21 december 2022 om een bediendestatuut mogelijk te maken, heeft de Codex niet gewijzigd. Op 26 maart 2025 besliste de algemene vergadering het voorstel tot afschaffing van artikel 142 niet in overweging te nemen.[24]

6.3. Wel voor ondersteunende functies, met aandacht voor het beroepsgeheim

De meerwaarde ligt bij functies zoals onthaal, secretariaat, archief- en dossierbeheer of tijdelijke versterking bij piekmomenten, tegen minstens de sectorale minimumlonen van PC 336. Omdat die medewerkers toegang kunnen krijgen tot vertrouwelijke dossiers, moet het kantoor de toegang beperken tot wat de functie vereist, duidelijke geheimhoudings- en veiligheidsinstructies geven en alle toegangen onmiddellijk intrekken wanneer de tewerkstelling eindigt. De advocaat blijft verantwoordelijk voor zijn personeel, ongeacht of het om een flexi-jobber, een uitzendkracht of een vaste medewerker gaat. Wij raden aan de geheimhouding uitdrukkelijk in de raamovereenkomst op te nemen. Heeft de flexi-jobber zijn hoofdjob bij een ander advocatenkantoor, wat wettelijk toegelaten

is, ga dan na of beide kantoren in bepaalde dossiers tegenover elkaar staan.

7. Veelgestelde vragen

Kan een student als flexi-jobber werken?

In de regel niet: hij moet 4/5de werken bij een andere werkgever of gepensioneerd zijn. Voor studenten bestaat het afzonderlijke stelsel van studentenarbeid.

Wat kost een flexi-jobber aan de werkgever?

Flexiloon, plus 7,67 % vakantiegeld, plus 28 % bijzondere bijdrage op beide. Bij een flexiloon van 15 euro per uur is dat ongeveer 20,67 euro per uur, voor zover geen andere premies of vergoedingen verschuldigd zijn.

Moet de flexi-jobovereenkomst schriftelijk zijn?

De raamovereenkomst wel. De afzonderlijke flexi-jobarbeidsovereenkomst kan ook mondeling, maar met het oog op het bewijs raden wij een schriftelijke overeenkomst aan.

Kan een gepensioneerde oud-medewerker terugkomen als flexi-jobber?

Ja, gepensioneerden hoeven niet aan de 4/5de-voorwaarde te voldoen en hun flexiloon is volledig belastingvrij. Wie vervroegd met pensioen is, moet wel de pensioenrechtelijke grenzen respecteren (voor flexi-inkomsten 8.121 euro in 2026), anders wordt het pensioen verminderd. Het blijft hoe dan ook een arbeidsovereenkomst, met alle formaliteiten van dien.

Kan een advocaat-stagiair ’s avonds als flexi-jobber juridisch werk doen voor een ander kantoor?

Nee. Een flexi-job is per definitie een arbeidsovereenkomst, terwijl de advocaat zijn beroep als zelfstandige en zonder band van ondergeschiktheid uitoefent (art. 142 *Codex Deontologie voor Advocaten*).

Hoeveel mag een flexi-jobber verdienen?

Er is geen absoluut jaarmaximum, maar wel een maximaal flexiloon van in beginsel 150 % van het minimale basisloon. Fiscaal is het flexiloon voor niet-gepensioneerden slechts vrijgesteld tot 18.440 euro (inkomstenjaar 2026); het meerdere wordt gewoon belast.

Wat als achteraf blijkt dat de flexi-jobber niet aan de voorwaarden voldeed?

Dan volgt herkwalificatie tot een gewone tewerkstelling, met gewone RSZ-bijdragen op het flexiloon verhoogd met 125 % (dus 225 % van het flexiloon). Laat de kandidaat zijn situatie daarom vooraf schriftelijk bevestigen en controleer die waar mogelijk.

Kan PC 336 alsnog uit het stelsel stappen?

Ja. Een uitsluiting die uiterlijk op 30 september wordt aangevraagd, kan op 1 januari van het volgende jaar ingaan. Controleer het toepassingsgebied dus vóór elke aanwerving.

Overweegt u flexi-jobwerknemers in te zetten binnen uw onderneming of kantoor? Contacteer de specialisten van STUDIO | LEGALE!

Voetnoten

[1] *GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025*, B.2. De regeling is grotendeels opgenomen in de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (hierna: de flexi-jobwet).
[2] *GwH 23 april 2020, nr. 53/2020*, B.5.6, met verwijzing naar *GwH 28 september 2017, nr. 107/2017*.
[3] Art. 2 flexi-jobwet (oud), laatst nog aangepast aan de NACEBEL 2025-nomenclatuur bij de wet van 14 januari 2026 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, BS 21 januari 2026.
[4] Wet van 28 juni 2026 houdende diverse bepalingen inzake flexi-jobs, BS 2 juli 2026; Parl.St. Kamer 2025-26, nr. 56-1526/001.
[5] RSZ, Administratieve instructies 2026/3, 'Toepassingsgebied en beperkingen', geraadpleegd op 18 oktober 2026.
[6] Art. 4, §§ 1 en 3, flexi-jobwet.
[7] Art. 4, § 1, eerste lid, a) tot c), flexi-jobwet; FOD WASO, 'Flexi-jobarbeidsovereenkomst', werk.belgie.be, geraadpleegd op 26 oktober 2026.
[8] RSZ, Administratieve instructies 2026/3, tussentijdse instructies van 10 september 2026.
[9] *GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025*, B.24; DLPA Advocaten, 'Hervorming van het flexi-jobstelsel', legalnews.be, 2026.
[10] Art. 4, § 1, tweede lid, flexi-jobwet; *GwH 24 april 2025, nr. 66/2025*, B.15.1-B.15.2.
[11] Art. 5, §§ 2 en 3, flexi-jobwet; *GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025*, B.5 en B.29.
[12] FOD WASO, 'Flexi-jobarbeidsovereenkomst', werk.belgie.be, geraadpleegd op 19 oktober 2026; zie over de grondwettigheid van het loonplafond *GwH 30*

januari 2025, nr. 8/2025, B.28-B.30.
[13] Art. 38, § 3sexdecies, wet van 29 juni 1981; *GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025*, B.8.
[14] Volgens Circ. 2026/C/4 is 18.000 euro het geïndexeerde bedrag voor inkomstenjaar 2025 (niet-geïndexeerd basisbedrag: 8.955 euro). Voor het bedrag voor inkomstenjaar 2026: HR Alert, 'Het cijfer: 18.440 euro fiscaal plafond flexi-jobs in 2026', hralert.be; Unisoc, 'Uitbreiding flexi-jobs naar alle sectoren vanaf 1 juli 2026', unisoc.be.
[15] Art. 38, § 1, eerste lid, 29°, WIB 92, gewijzigd bij art. 19 van de wet van 18 december 2025 houdende diverse bepalingen, BS 30 december 2025; Circ. 2026/C/4. Over het onderscheid met gepensioneerden: *GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025*, B.17-B.20.
[16] Art. 64, §§ 2 en 3, KB 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers (bedrag geïndexeerd per 1 januari 2026, BS 26 november 2025); Federale Pensioendienst, persbericht 'Flexi-job en vervroegd pensioen', 9 januari 2025, sfpd.fgov.be.
[17] Art. 6 en 8 flexi-jobwet; FOD WASO, 'Flexi-jobarbeidsovereenkomst', werk.belgie.be, geraadpleegd op 19 oktober 2026; RSZ, Administratieve instructies 2026/3, tussentijdse instructies van 2 oktober 2026.
[18] RSZ, 'Flexi-jobs', socialsecurity.be (rubriek werkgevers), geraadpleegd op 26 oktober 2026; FOD WASO, 'Flexi-jobarbeidsovereenkomst', werk.belgie.be, geraadpleegd op 26 oktober 2026.
[19] Art. 26 flexi-jobwet; art. 3 KB 13 december 2016; *GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025*, B.35.1-B.35.2, met verwijzing naar Parl.St. Kamer 2014-15, nr. 54-1297/001, 8.
[20] *GwH 30 januari 2025, nr. 8/2025*, dictum; *GwH 24 april 2025, nr. 66/2025*, dictum.
[21] Orde van Vlaamse Balies, 'Flexi-jobs niet mogelijk in advocatuur', ordevanvlaamsebalies.be.
[22] KB 30 augustus 2026 tot uitvoering van artikel 2, §§ 1 tot en met 4, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, met betrekking tot het toepassingsgebied van de flexi-jobs, BS 9 september 2026; Orde van Vlaamse Balies, 'Nieuwe flexi-wet: flexi-jobs mogelijk in de advocatuur', 14 juli 2026.
[23] Art. 428 e.v. Gerechtelijk Wetboek.
[24] Orde van Vlaamse Balies, 'Advocaten en het sociaal statuut', 28 maart 2025, ordevanvlaamsebalies.be.