FLEXI-JOBS DEPUIS LE 1ER JUILLET 2026 : LE RÉGIME EXPLIQUÉ, AVEC UNE ATTENTION PARTICULIÈRE POUR LES CABINETS D'AVOCATS

écrit par Nathalie Schlenker | novembre 2, 2026

Situation au 26 octobre 2026

Jusqu'il y a peu, le flexi-job n'était tout simplement pas une option dans la plupart des secteurs, ni dans un cabinet d'avocats. Depuis le 1er juillet 2026, c'est terminé : le régime est en principe ouvert à tous les secteurs, professions libérales comprises. Les cabinets d'avocats peuvent donc eux aussi y recourir, mais uniquement pour des fonctions de support et non pour l'exercice de la profession d'avocat. Pour les employeurs, c'est une manière attrayante de faire face aux pics d'activité, avec un régime social et fiscal particulièrement favorable. Le risque n'en est pas moins réel. Celui qui ne respecte pas les conditions strictes voit l'occupation requalifiée et paie des cotisations supplémentaires considérables. Et les règles du jeu évoluent vite : en à peine trois ans, le régime a été profondément réformé à trois reprises.

1. Qu'est-ce qu'un flexi-job ?

Un flexi-job est une occupation complémentaire dans le cadre d'un contrat de travail, assortie d'un régime de droit du travail spécifique et d'un traitement social et fiscal favorable.[1] Il reste un véritable contrat de travail : le droit du travail ordinaire s'applique, sous réserve des dérogations légales expresses. C'est précisément pour cette raison que le régime a résisté au contrôle de la Cour constitutionnelle, alors que le « travail associatif », qui échappait en grande partie à la législation du travail, a été annulé.[2]

2. De l'opt-in à l'opt-out

Avant la réforme, le régime n'était accessible que dans les secteurs énumérés de manière limitative dans la loi flexi-jobs.[3] Les autres secteurs ne pouvaient y adhérer que par un opt-in au sein de la commission paritaire compétente. La loi du 28 juin 2026 inverse cette logique : depuis le 1er juillet 2026, le régime s'applique à tous les secteurs, privés et publics, sauf exclusion totale ou partielle

d’un secteur.[4]

Une commission paritaire peut demander une exclusion. Pour le secteur privé, cette demande doit parvenir à l’ONSS au plus tard le 30 septembre ; l’exclusion est alors fixée par un arrêté royal qui entre en vigueur le 1er janvier de l’année suivante. Ce n’est qu’à ce moment que le champ d’application change. Un secteur exclu peut ultérieurement réintégrer le régime.[5] Les fonctions artistiques et le travail du sexe restent exclus dans tous les secteurs. Le champ d’application pouvant changer chaque année, l’employeur doit vérifier avant chaque engagement si son secteur relève (encore) du régime.

3. Qui peut être flexi-jobiste ?

Un flexi-job est ouvert aux pensionnés et aux travailleurs qui, au cours du trimestre de référence (T-3), ont travaillé au moins à 4/5e auprès d’un ou plusieurs autres employeurs.[6] Au cours du trimestre du flexi-job, le travailleur ne peut notamment pas déjà être occupé dans le cadre d’un autre contrat de travail chez le même employeur, ni se trouver, chez cet employeur, dans un délai de préavis ou dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement.[7] Un cabinet ne peut donc pas faire prester des heures supplémentaires à ses propres collaborateurs à temps partiel par le biais d’un flexi-job.

La réforme de 2026 a apporté deux assouplissements :

- les intérimaires peuvent désormais aussi être flexi-jobistes chez un autre employeur, pour autant que l’agence d’intérim ne les mette pas à la disposition du même utilisateur en ces deux qualités ;[8]
- l’interdiction d’exercer un flexi-job auprès d’une entreprise liée ne s’applique plus aux travailleurs ayant une occupation régulière à temps plein. Pour une occupation à 4/5e, l’interdiction demeure, ce que la Cour constitutionnelle avait jugé raisonnablement justifié.[9]

Celui qui passe d’un temps plein (T-4) à un 4/5e (T-3) doit en outre attendre deux trimestres avant de pouvoir exercer un flexi-job. La Cour a admis ce délai d’attente comme mesure visant à empêcher la réduction de l’emploi principal pour des raisons fiscales.[10]

4. Rémunération, cotisations et fiscalité

Le flexisalaire doit atteindre au moins le barème sectoriel applicable à la fonction, majoré d’un pécule de vacances flexi de 7,67 %.[11] Il ne peut en principe pas

dépasser 150 % du salaire de base minimum.

Nouveau depuis le 1er juillet 2026 : les primes fondées sur une loi, un règlement ou une CCT (comme les suppléments pour travail de nuit ou du dimanche) ne sont plus prises en compte pour ce plafond ; les avantages octroyés individuellement le sont bien. Dans l'horeca, un maximum fixe de 21 euros par heure s'applique désormais.[12]

L'employeur ne paie pas de cotisations ONSS ordinaires, mais une cotisation spéciale de 28 % sur le flexisalaire et le pécule de vacances flexi.[13] Pour le travailleur, le flexisalaire est exonéré d'impôt. Pour les non-pensionnés, le plafond de cette exonération a été relevé de 12.000 à 18.000 euros par an à partir de l'année de revenus 2025. Ce montant est indexé chaque année et s'élève à 18.440 euros pour l'année de revenus 2026, tous flexi-jobs confondus.[14] Ce qui dépasse ce montant est imposé normalement. Ce plafond fiscal ne s'applique pas aux pensionnés légaux.[15] Les pensionnés anticipés qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la pension et ne comptent pas une carrière de 45 ans au moment de leur pension doivent toutefois tenir compte des limites de l'activité autorisée. Pour les revenus d'un flexi-job, une limite supplémentaire de 8.121 euros s'applique en 2026. En cas de dépassement, la pension est réduite.[16]

5. Formalités et risque de requalification

Avant la première occupation, un contrat-cadre écrit doit être conclu, mentionnant l'identité des parties, les modalités de proposition des prestations, une description de la fonction, le salaire de base et, sauf pour les pensionnés, le texte de l'article 4, § 1er, de la loi flexi-jobs. En cas de travail intérimaire, aucun contrat-cadre distinct n'est requis : ces mentions figurent alors dans le contrat de travail intérimaire. Sans contrat-cadre conforme, l'occupation ne vaut pas comme flexi-job. Suivent ensuite, pour chaque occupation, un contrat de travail flexi-job à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, une déclaration Dimona avant le début des prestations et l'enregistrement de toutes les prestations.[17] En cas de contrat de travail flexi-job verbal, la Dimona est effectuée par jour, avec heure de début et de fin. En cas de contrat écrit, une Dimona de période de maximum un trimestre suffit, mais la présence doit être enregistrée séparément. L'occupation est ensuite déclarée dans la DmfA trimestrielle. S'il existe un conseil d'entreprise ou un autre organe de concertation compétent, une concertation annuelle doit avoir lieu sur le recours aux flexi-jobistes.[18]

L'employeur qui déclare un travailleur comme flexi-jobiste alors que les conditions ne sont pas remplies voit l'occupation requalifiée en occupation ordinaire. Les cotisations ONSS ordinaires sont alors dues sur le flexisalaire

majoré de 125 % (soit une base de 225 % du flexisalaire), le travailleur perd l'exonération fiscale et doit être rémunéré selon les barèmes applicables.[19] La vérification de la situation du candidat n'est donc pas une simple formalité.

Une modification législative peut, elle aussi, remettre en cause un flexi-job en cours. En 2025, la Cour constitutionnelle a annulé à deux reprises l'entrée en vigueur de la loi-programme du 22 décembre 2023, parce que de nouvelles conditions avaient été appliquées sans régime transitoire à des contrats conclus avant sa publication.[20] Les conditions elles-mêmes ont été maintenues. Tant le contrat-cadre que chaque occupation concrète doivent donc être vérifiés au regard des règles en vigueur à ce moment.

6. Les flexi-jobs dans les cabinets d'avocats

6.1. La CP 336 relève (pour l'instant) du régime

Pour leur personnel, les cabinets d'avocats relèvent de la CP 336 (professions libérales). Sous l'ancien régime, la CP 336 n'avait pas procédé à un opt-in, de sorte que les flexi-jobs n'étaient pas possibles dans la profession d'avocat.[21] L'arrêté royal du 30 août 2026 et les instructions actuelles de l'ONSS n'excluent pas la CP 336. Les cabinets d'avocats peuvent donc actuellement, en principe, recourir à des flexi-jobistes.[22] Cette appréciation reste liée au moment : une exclusion demandée au plus tard le 30 septembre 2026 peut produire ses effets au 1er janvier 2027.

6.2. Pas pour l'avocat lui-même

Outre les conditions légales d'accès à la profession,[23] l'article 142 du *Codex Deontologie voor Advocaten* de l'Orde van Vlaamse Balies dispose que l'avocat exerce sa profession en qualité d'indépendant et sans lien de subordination. Un avocat ou un avocat stagiaire ne peut donc pas exercer ses activités d'avocat dans le cadre d'un flexi-job. La décision de principe de l'OVB du 21 décembre 2022 de permettre un statut d'employé n'a pas modifié le Codex. Le 26 mars 2025, l'assemblée générale a décidé de ne pas prendre en considération la proposition d'abroger l'article 142.[24]

6.3. Mais bien pour les fonctions de support, avec une attention pour le secret professionnel

La plus-value se situe dans des fonctions telles que l'accueil, le secrétariat, la gestion des archives et des dossiers, ou un renfort temporaire lors des pics d'activité, moyennant au moins les salaires minimums sectoriels de la CP 336. Ces

collaborateurs pouvant avoir accès à des dossiers confidentiels, le cabinet doit limiter l'accès à ce qu'exige la fonction, donner des instructions claires en matière de confidentialité et de sécurité, et retirer immédiatement tous les accès à la fin de l'occupation. L'avocat reste responsable de son personnel, qu'il s'agisse d'un flexi-jobiste, d'un intérimaire ou d'un collaborateur fixe. Nous recommandons de reprendre expressément l'obligation de confidentialité dans le contrat-cadre. Si le flexi-jobiste exerce son emploi principal dans un autre cabinet d'avocats, ce que la loi n'interdit pas, vérifiez si les deux cabinets s'opposent dans certains dossiers.

7. Questions fréquentes

Un étudiant peut-il travailler comme flexi-jobiste ?

En règle générale, non : il doit travailler à 4/5e chez un autre employeur ou être pensionné. Les étudiants disposent d'un régime distinct, celui du travail étudiant.

Combien coûte un flexi-jobiste à l'employeur ?

Le flexisalaire, plus 7,67 % de pécule de vacances, plus 28 % de cotisation spéciale sur les deux. Pour un flexisalaire de 15 euros de l'heure, cela représente environ 20,67 euros de l'heure, pour autant qu'aucune autre prime ou indemnité ne soit due.

Le contrat flexi-job doit-il être écrit ?

Le contrat-cadre, oui. Le contrat de travail flexi-job proprement dit peut aussi être conclu verbalement, mais pour des raisons de preuve, nous recommandons un contrat écrit.

Un ancien collaborateur pensionné peut-il revenir comme flexi-jobiste ?

Oui, les pensionnés ne doivent pas remplir la condition des 4/5e et leur flexisalaire est entièrement exonéré d'impôt. Les pensionnés anticipés doivent toutefois respecter les limites de l'activité autorisée (8.121 euros pour les revenus d'un flexi-job en 2026), faute de quoi leur pension est réduite. Il s'agit néanmoins d'un contrat de travail, avec toutes les formalités qui en découlent.

Un avocat stagiaire peut-il, le soir, effectuer du travail juridique pour un autre cabinet comme flexi-jobiste ?

Non. Un flexi-job est par définition un contrat de travail, alors que l'avocat exerce sa profession en qualité d'indépendant et sans lien de subordination (art. 142 du

Codex Deontologie voor Advocaten).

Combien un flexi-jobiste peut-il gagner ?

Il n'existe pas de maximum annuel absolu, mais bien un flexisalaire maximal de, en principe, 150 % du salaire de base minimum. Sur le plan fiscal, le flexisalaire des non-pensionnés n'est exonéré que jusqu'à 18.440 euros (année de revenus 2026) ; le surplus est imposé normalement.

Que se passe-t-il s'il apparaît après coup que le flexi-jobiste ne remplissait pas les conditions ?

L'occupation est alors requalifiée en occupation ordinaire, avec des cotisations ONSS ordinaires sur le flexisalaire majoré de 125 % (soit 225 % du flexisalaire). Faites donc confirmer par écrit la situation du candidat au préalable et vérifiez-la dans la mesure du possible.

La CP 336 peut-elle encore sortir du régime ?

Oui. Une exclusion demandée au plus tard le 30 septembre peut prendre effet le 1er janvier de l'année suivante. Vérifiez donc le champ d'application avant chaque engagement.

Vous envisagez de recourir à des flexi-jobistes au sein de votre entreprise ou de votre cabinet ? Contactez les spécialistes de STUDIO | LEGALE !

Notes

[1] *C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025*, B.2. Le régime figure pour l'essentiel dans la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale (ci-après : la loi flexi-jobs).
[2] *C.C., 23 avril 2020, n° 53/2020*, B.5.6, renvoyant à *C.C., 28 septembre 2017, n° 107/2017*.
[3] Art. 2 de la loi flexi-jobs (ancien), adapté en dernier lieu à la nomenclature NACEBEL 2025 par la loi du 14 janvier 2026 portant des dispositions diverses en matière sociale, M.B., 21 janvier 2026.
[4] Loi du 28 juin 2026 portant des dispositions diverses en matière de flexi-jobs, M.B., 2 juillet 2026 ; Doc. parl., Chambre, 2025-26, n° 56-1526/001.
[5] ONSS, Instructions administratives 2026/3, « Champ d'application et limitations », consulté le 18 octobre 2026.
[6] Art. 4, §§ 1er et 3, de la loi flexi-jobs.
[7] Art. 4, § 1er, alinéa 1er, a) à c), de la loi flexi-jobs ; SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Contrat de travail flexi-job », emploi.belgique.be, consulté

le 26 octobre 2026.
[8] ONSS, Instructions administratives 2026/3, instructions intermédiaires du 10 septembre 2026.
[9] *C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025*, B.24 ; DLPA Advocaten, « Hervorming van het flexi-jobstelsel », legalnews.be, 2026.
[10] Art. 4, § 1er, alinéa 2, de la loi flexi-jobs ; *C.C., 24 avril 2025, n° 66/2025*, B.15.1-B.15.2.
[11] Art. 5, §§ 2 et 3, de la loi flexi-jobs ; *C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025*, B.5 et B.29.
[12] SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Contrat de travail flexi-job », emploi.belgique.be, consulté le 19 octobre 2026 ; sur la constitutionnalité du plafond salarial, *C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025*, B.28-B.30.
[13] Art. 38, § 3sexdecies, de la loi du 29 juin 1981 ; *C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025*, B.8.
[14] Selon la Circ. 2026/C/4, 18.000 euros constitue le montant indexé pour l'année de revenus 2025 (montant de base non indexé : 8.955 euros). Pour le montant de l'année de revenus 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, § 1er, alinéa 1er, 29°, CIR 92, modifié par l'art. 19 de la loi du 18 décembre 2025 portant des dispositions diverses, M.B., 30 décembre 2025 ; Circ. 2026/C/4. Sur la distinction avec les pensionnés : *C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025*, B.17-B.20.
[16] Art. 64, §§ 2 et 3, de l'A.R. du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés (montant indexé au 1er janvier 2026, M.B., 26 novembre 2025) ; Service fédéral des Pensions, communiqué de presse relatif au flexi-job et à la pension anticipée, 9 janvier 2025, sfpd.fgov.be.
[17] Art. 6 et 8 de la loi flexi-jobs ; SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Contrat de travail flexi-job », emploi.belgique.be, consulté le 19 octobre 2026 ; ONSS, Instructions administratives 2026/3, instructions intermédiaires du 2 octobre 2026.
[18] ONSS, « Flexi-jobs », socialsecurity.be (rubrique employeurs), consulté le 26 octobre 2026 ; SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Contrat de travail flexi-job », emploi.belgique.be, consulté le 26 octobre 2026.
[19] Art. 26 de la loi flexi-jobs ; art. 3 de l'A.R. du 13 décembre 2016 ; *C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025*, B.35.1-B.35.2, renvoyant à Doc. parl., Chambre, 2014-15, n° 54-1297/001, p. 8.
[20] *C.C., 30 janvier 2025, n° 8/2025*, dispositif ; *C.C., 24 avril 2025, n° 66/2025*, dispositif.
[21] Orde van Vlaamse Balies, « Flexi-jobs niet mogelijk in advocatuur »,

ordevanvlaamsebalies.be.
[22] A.R. du 30 août 2026 portant exécution de l'article 2, §§ 1er à 4, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, en ce qui concerne le champ d'application des flexi-jobs, M.B., 9 septembre 2026 ; Orde van Vlaamse Balies, « Nieuwe flexi-wet: flexi-jobs mogelijk in de advocatuur », 14 juillet 2026.
[23] Art. 428 et s. du Code judiciaire.
[24] Orde van Vlaamse Balies, « Advocaten en het sociaal statuut », 28 mars 2025, ordevanvlaamsebalies.be.