

# Werken met flexi's in de onderneming?

WEBINAR voor Sociaal Fonds voor de Handel in  
Brandstoffen (PC 127)

28 SEPTEMBER 2026

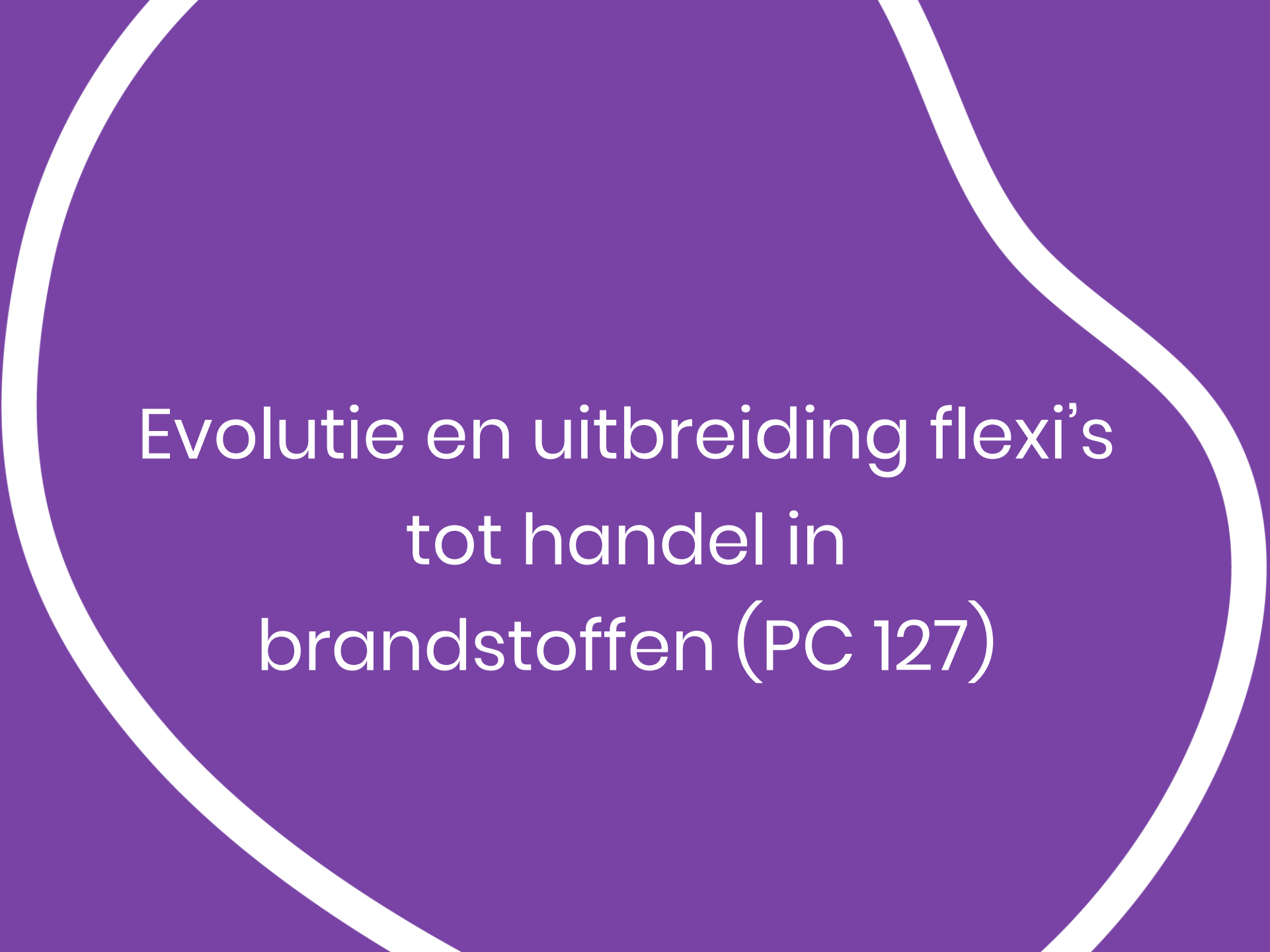


**liantis**

# Vooraf

## Waarom werken met flexi's?

- flexibele tewerkstelling
  - snel inspelen op werkvolume (pieken)
- arbeidsmarktkrapte
  - openstaande vacatures
  - continuïteit onderneming
- aantrekkelijk voor flexijobber
  - vrijwillig en flexibel
  - geen RSZ (wel rechten) – geen belastingen



# Evolutie en uitbreiding flexi's tot handel in brandstoffen (PC 127)

# Flexi-jobs in de handel in brandstoffen

## Evolutie

### Geleidelijke uitbreidingen

- startdatum: **1 december 2015** – PC 302 Horeca
- diverse uitbreidingen
  - **1 januari 2018:** kleinhandel, kappers, warenhuizen, bakkerij,...
  - **1 januari 2023:** sport, exploitatie bioscoopzalen, zorg (beperkt),...
  - **23 april 2023:** chocolatiers
  - **1 januari 2024:** lijst PC's – mogelijkheid tot opt-out via KB  
andere sectoren – mogelijkheid tot opt-in via KB (bv. kinderopvang)

# Flexi-jobs in de handel in brandstoffen

## Regeerakkoord

### Uitbreiding naar alle sectoren

- **Alle sectoren – Paasakkoord – wetsontwerp**

Flexi-jobs maken we eveneens mogelijk in alle sectoren maar met respect voor de regels inzake de toegang tot de beschermde beroepen in publieke en private sectoren die met grote tekorten kampen o.a. onderwijs, kinderopvang, sport en cultuur.

We behouden de autonomie van sectoren om via een opt-out flexi-jobs uit te sluiten of te reguleren.

We vragen de bevoegde administraties om de geregistreerde gegevens beter te monitoren en in geval van verhoogd misbruik maatregelen voor te stellen om dit tegen te gaan.

- **startdatum: 1 juli 2026** (Wet 28 juni 2026 houdende diverse bepalingen inzake flexi-jobs, BS 2/7/26)

# Flexi-jobs in de handel in brandstoffen

## Regeerakkoord

### Uitbreiding naar alle sectoren

- Procedure opt-out / opt-in
  - sectorale cao
  - vraag aan RSZ uiterlijk op 30/9
  - KB met uitsluitingen en toelatingen
    - jaarlijks ingaand op 1/1
    - uitzondering: op kwartaalbasis in 2026
- **Wachten op KB!**

# Flexi-jobs in de handel in brandstoffen

## Toepassingsgebied

Stand van zaken

Voor wie en welke taken?

- Protocol akkoord – 27/10/2025
  - *“De sociale partners engageren zich om onmiddellijk een kader-CAO op te maken bij de invoering van flexi-jobs”*
- Sectorale cao – 7/7/2026
  - geldig van 1 juli 2026 voor onbepaalde duur
  - **nog te bevestigen via KB**
  - LET OP: toepassing gewone regels, bv. rij- en rusttijden – gebruik bestuurderskaart.

# Flexi-jobs in de handel in brandstoffen

## Toepassingsgebied

Voor wie en welke taken?

- Voorwaarden cao – regels voor inzetten van flexi-jobs



# Flexi-jobs in de handel in brandstoffen

## Toepassingsgebied

Voor wie en welke taken?

- 3 beperkingen:
  1. niet toegestaan tijdens periodes 'economische werkloosheid' voor gelijkaardige functie
  2. in geen geval ter vervanging vaste werknemers
    - uitsluitend aanvullend
    - opvangen piekmomenten of bijkomende activiteiten die niet door bestaande personeelsbestand kunnen worden uitgevoerd
  3. In geen geval aanleiding tot vermindering aantal vaste werknemers

# Flexi-jobs in de handel in brandstoffen

## Toepassingsgebied

### Toegestaan

- uitzonderlijke of seizoensgebonden activiteit
- tijdelijke stijging aantal bestellingen
- activiteitspiek die extra personeel vereist
- bijkomende prestaties niet op te vangen door beschikbare vaste personeel

### Verboden

- werknemers tijdelijk werkloos wegens economische redenen en vervolgens hetzelfde werk laten uitvoeren door flexi-jobs
- vaste arbeidsplaatsen afschaffen en vervangen door flexi-jobwerknemers
- activiteiten van onderneming structureel organiseren op basis van flexi-jobwerknemers in plaats van vaste werknemers
- vaste werknemers niet vervangen met als doel hun taken duurzaam toe te vertrouwen aan flexi-jobwerknemers

# Flexi-jobs in de handel in brandstoffen

## Toepassingsgebied

Gevolgen:

- **resultaatsverbintenis** – geen middelenverbintenis
- flexi-jobs uitsluitend om **reële bijkomende personeelsbehoeften** op te vangen.
- geen minimumdrempel van vaste werknemers
- geen maximumpercentage flexi-jobwerknemers binnen de onderneming
- geen verplichting om personeelsbestand te behouden dat identiek is aan dat van een bepaalde referentiedatum.
- aantonen inzet flexi-jobwerknemers voor reële bijkomende personeelsbehoeften
  - indien structureel taken vervullen – voordien door vaste werknemers –
  - protest door vakorganisaties of sociale inspectie

# Flexi-jobs in de handel in brandstoffen

## Toepassingsgebied

Flexi-jobwerknemers uitgesloten van

- eindejaarspremie;
- vergoeding bij verlies van medische selectie voor rijdend personeel;
- pensioenpremie en overlijdensuitkering;
- sectoraal aanvullend pensioenstelsel;
- sectorale hospitalisatieverzekering;
- syndicale premie;
- voordelen verbonden aan syndicale vorming
- tegemoetkomingen in bepaalde kosten van beroepsopleidingen (ADR, rijbewijs C/CE, vakbekwaamheid, enz.);
- alle andere rechten en voordelen die worden gefinancierd door sociaal fonds PC 127.

## Poll 1

Een onderneming heeft werknemers tijdelijk werkloos gesteld om economische redenen. Mag ze voor dezelfde functie flexi-jobbers inzetten?



1. Ja, als de piek tijdelijk is.
2. Ja, als de flexi-jobber maximaal één maand werkt.
3. Neen, dat is niet toegestaan.

# Loon en loonkost

1. Loonkost

2. Loon

# Loonkost

## RSZ

- werkgeversbijdrage 28%

## Fiscaal

- **werkgever** – aftrekbare beroepskosten
  - flexiloon en werkgeversbijdrage

# Loon

## RSZ

- werknemer – vrijgesteld

## Fiscaal

- werknemer – vrijgesteld
  - niet-gepensioneerd
    - eerste 18.000 euro per belastbaar tijdperk (te indexeren)
    - inkomsten 2026: 18.440 euro – controle via [flexi@work](mailto:flexi@work)
  - gepensioneerd
    - onbeperkt
    - opgelet: **vervroegd pensioen** – bijkomend grensbedrag (sinds 2025)
    - max. € 8.121 (inkomsten 2026)

### Vervroegd pensioen?

- wettelijke pensioenleeftijd nog niet bereikt EN
- geen 45 loopbaanjaren hebben

# Loon

**Flexiloon = basisloon + eventuele flexivergoedingen**

- basisloon = nettoloon ter vergoeding van een flexi-jobprestatie
- flexivergoedingen = vergoedingen ter vergoeding van een flexi-jobprestatie en waarop sociale bijdragen verschuldigd zijn

**Flexivakantiegeld = 7,67% van het flexiloon**

**Recht op woon-werkverkeer (als sectorale voorwaarden vervuld)**

**Uitgesloten van**

- maaltijdcheques
- sectorale voordelen (geen sectorale bijdragen)

Zie website [Sociaal Fonds\\*](#)



## Minimaal basisloon

- minimaal baremaloon voor de functie en bepaald bij cao

## Maximaal flexiloon

- 150% van minimale basisloon
- basisloon + flexivergoedingen
  - flexivergoedingen = vergoedingen, premies en voordelen toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen of cao's
- flexivergoedingen tellen niet meer mee voor berekening 150%
  - bv. sectorale cao – ploegen- of nachtarbeid
  - vergoedingen op eigen initiatief, tellen wel mee
    - bv. vrijwillige premie...

# Formaliteiten en sancties

1. Raamovereenkomst
2. Arbeidscontract
3. Dimona FLX + bijhouden prestaties

# Raamovereenkomst



Eenmalig

– “In de toekomst gaan we samenwerken”

---



Schriftelijk

– verplichte vermeldingen (zie model Liantis)

---



Vóór eerste tewerkstelling

– bijhouden op plaats van tewerkstelling

# Arbeidsovereenkomst



## Voor elke tewerkstelling

Arbeidsovereenkomstenwet is van toepassing  
bv. normale regels einde contract, GL, overuren,...  
(rekening houden met de rij-en rusttijden)



### Mondeling of schriftelijk

- Mondeling dagcontract
- Schriftelijk indien langer dan één dag en bijhouden op plaats van tewerkstelling



### Bepaalde duur of bepaald werk

Opeenvolging toegestaan



### Voltijds of deeltijds

Deeltijds variabel uurrooster?

Afwijkingsregister en naleven uurrooster niet van toepassing

# Dimona FLX en bijhouden prestaties

- Dimona FLX  
(ten vroegste 1 maand vóór KW-T – uiterlijk vóór aanvang prestaties)
- Verschil tussen schriftelijk en mondeling contract

## Schriftelijk contract voor meerdere dagen

- > Dimona FLX per periode van **maximaal 1 kwartaal**
- > prestaties **elektronisch** bijhouden

## Mondeling dagcontract

Dimona FLX per dag  
met aangifte begin- en einduur in dimona

Werken als chauffeur – voertuig  
uitgerust met digitale tachograaf





# Sancties

## Geen raamovereenkomst

Sanctie niveau 2 Sociaal Strafwetboek

## Voorwaarden niet vervuld en toch aangifte als flexi-job in dmfa

- gevallen
  - geen raamovereenkomst, dimona FLX ontbreekt of is laattijdig, statuut van flexi-job wordt niet aanvaard in dimona, voorwaarden van kwartaal T zijn niet vervuld
- gewone RSZ op flexiloon à 225% + BV

## Niet bijhouden prestaties

- vermoeden voltijds als gewone werknemer
- sanctie niveau 3 Sociaal Strafwetboek

## Poll 2

Een flexi-jobber heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor meerdere dagen. Welke combinatie is correct?

1. Dagelijkse Dimona FLX met begin- en einduur; geen aparte prestatieregistratie.
2. Dimona FLX voor maximaal één kwartaal én de prestaties elektronisch bijhouden.
3. Eén Dimona FLX voor onbeperkte duur; uren enkel op papier bijhouden.



Wanneer mag iemand  
werken als flexi?

# Flexi-jobs

“Voor werknemers met hoofdjob  
of gepensioneerden  
die voordelig willen bijklussen”

# Voorwaarden

Voorwaarden vervullen in:

**Kwartaal T-3**

Het derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de flexi-job.

**Kwartaal T**

Het kwartaal waarin de flexi-job uitgeoefend wordt

# Voorwaarden

## Tewerkstellingsvoorwaarden T en T-3

| 2025              |                    |                    |                    | 2026              |                    |                    |                    |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW | 4 <sup>de</sup> KW | 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW | 4 <sup>de</sup> KW |
|                   |                    |                    | T-3                |                   |                    | T                  |                    |

# Voorwaarden

1. Kwartaal T-3

2. Kwartaal T

# Voorwaarden – kwartaal T-3

Tewerkstellingsvoorwaarde voor werknemer met hoofdjob

- Minstens 4/5 bij één of meerdere andere werkgevers in kwartaal T-3
  - andere werkgever(s) = juridische werkgever (ondernemingsnummer)
  - minimum 4/5 wordt beoordeeld over ganse kwartaal
    - betaalde afwezigheden en sommige onbetaalde afwezigheden gelijkgesteld
    - tellen niet mee: flexi-job, student solidariteitsbijdrage, leerling, jongere tot 31/12 van jaar van 18<sup>de</sup> verjaardag, gelegenhedswerknemers in horeca en land- en tuinbouw
    - ook prestaties onder buitenlandse sociale zekerheid (bewijs!)

Opgelet: in kwartaal van flexi:  
Belgische RSZ-bijdragen

# Voorwaarden – kwartaal T-3

Tewerkstellingsvoorwaarde voor werknemer met hoofdjob

- Wat indien iemand verandert van voltijds naar 4/5-tewerkstelling?
  - voltijds in kwartaal T-4 en 4/5 in kwartaal T-3?
    - **wachttijd** – sinds 1 januari 2024
    - flexi-job pas vanaf **kwartaal T+2**
- voorbeeld:

| 2025              |                    |                    |                    | 2026              |                    |                    |                    | 2027              |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW | 4 <sup>de</sup> KW | 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW | 4 <sup>de</sup> KW | 1 <sup>e</sup> KW |
|                   |                    | 100%               | 80%                | 80%               | 80%                | 80%                | 80%                | 80%               |
|                   |                    | T-4                | T-3                |                   |                    | T                  |                    | T+2               |

# Voorwaarden – kwartaal T-3

Tewerkstellingsvoorwaarde voor gepensioneerde

- Voorwaarde in kwartaal T-3 geldt niet als gepensioneerd in kwartaal T
- **Gepensioneerd?**  
Elk wettelijk, bestuursrechtelijk of statutair ouderdoms-, rust-, anciënniteits-, of overlevingspensioen of elk ander als zodanig geldend voordeel ten laste van een Belgisch of buitenlands pensioenstelsel of van een pensioenstelsel van een internationale instelling

# Voorwaarden – kwartaal T-3

Tewerkstellingsvoorwaarde voor gepensioneerde

- Dubbele check RSZ:
  - Stap 1: in kwartaal T in het pensioenregister?
    - JA: flexi-job onmiddellijk mogelijk
    - Neen – stap 2
  - Stap 2: in kwartaal T-3 minstens 80% van voltijdse betrekking?
    - JA: flexi-job kan doorgaan
    - Neen: geen flexi mogelijk

## Voorwaarden – kwartaal T-3

Tewerkstellingsvoorwaarde voor gepensioneerde

- Pas gepensioneerde werknemer
- Voorbeeld
  - Werknemer werkt halftijds gedurende heel 2025
  - Op pensioen op 1 januari 2026

| 2025              |                    |                    |                    | 2026              |                    |                    |                    | 2027              |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW | 4 <sup>de</sup> KW | 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW | 4 <sup>de</sup> KW | 1 <sup>e</sup> KW |
| 50%               | 50%                | 50%                | 50%                | Pensioen          | Pensioen           | Pensioen           | Pensioen           | Pensioen          |
|                   |                    |                    | T-3                |                   |                    | T                  |                    |                   |

# Voorwaarden – kwartaal T-3

## Tewerkstellingsvoorwaarde voor gepensioneerde

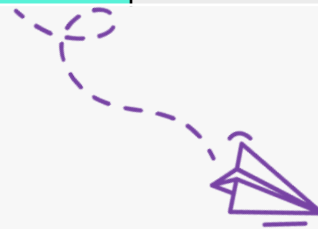
- Opgelet: niet officieel gepensioneerd én 60-plusser
- Voorbeeld
  - 66-jarige werknemer (60% tewerkstelling) wil starten als flexi in oktober 2026.
  - geen flexi-job mogelijk:
    - komt niet voor in pensioenregister
    - tijdens T-3 slechts 60% heeft gewerkt

| 2025              |                    |                    |                    | 2026              |                    |                    |                    | 2027              |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW | 4 <sup>de</sup> KW | 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW | 4 <sup>de</sup> KW | 1 <sup>e</sup> KW |
| 60%               | 60%                | 60%                | 60%                | 60%               | 60%                | 60%                | 60%                | 60%               |
|                   |                    |                    | T-3                |                   |                    | T                  |                    |                   |

# Voorwaarden – kwartaal T-3

Kwartaal T-3?

| 2025              |                    |                    |                    | 2026              |                    |                    |                    |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW | 4 <sup>de</sup> KW | 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW | 4 <sup>de</sup> KW |
|                   |                    |                    | T-3                |                   |                    | T                  |                    |



Controle in dimona

## Poll 3

Een werknemer werkte voltijds in kwartaal T-4 en schakelde over naar 4/5 in kwartaal T-3. Wanneer kan hij ten vroegste starten met een flexi-job?

1. In kwartaal T.
2. In kwartaal T+1.
3. In kwartaal T+2.



## Poll 4

Een zelfstandige is niet gepensioneerd en wil als flexi-jobber werken. Wanneer kan dat?



1. Altijd, omdat zelfstandigen buiten de 4/5-regel vallen.
2. Als hij in kwartaal T-3 minstens 4/5 als werknemer bij een andere werkgever werkte.
3. Alleen als hij minder dan drie kwartalen zelfstandig is.

# Voorwaarden

1. Kwartaal T-3

2. Kwartaal T

# Voorwaarden – kwartaal T

## Kwartaal T?

- Het kwartaal waarin de flexi-job uitgevoerd wordt
- T = derde kwartaal 2026

| 2005               | 2026              |                    |                    |
|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| 4 <sup>de</sup> KW | 1 <sup>e</sup> KW | 2 <sup>de</sup> KW | 3 <sup>de</sup> KW |
| T-3                |                   |                    | T                  |



Controle DmfA of door werkgever zelf  
Ook: [Mycareer.be](https://mycareer.be)



# Voorwaarden – kwartaal T

Tewerkstellingsvoorwaarde  
voor werknemer met hoofdjob en voor gepensioneerde

- niet voorafgaandelijk, noch bijkomend (in kwartaal T) tewerkgesteld zijn met andere arbeidsovereenkomst of statutaire aanstelling **bij werkgever van flexi-job**
  - niet voor uitzendkrachten – als uitzendkantoor hen niet aan dezelfde gebruiker ter beschikking stelt als uitzendkracht en als flexi-jobwerknemer
    - Ja: uitzendkracht bij gebruiker A en flexi-uitzendkracht bij gebruiker B
    - Neen: uitzendkracht bij gebruiker A en flexi-uitzendkracht bij gebruiker A
- niet in opzegtermijn bij werkgever van flexi-job of in periode gedekt door **verbrekingsvergoeding** betaald door de werkgever van de flexi-job

# Voorwaarden – kwartaal T

## Tewerkstellingsvoorwaarde

voor werknemer met hoofdjob en voor gepensioneerde

- niet als flexi-uitzendkracht bij gebruiker waar hij/zij al een arbeidsovereenkomst heeft
- niet bij onderneming die verbonden is aan onderneming waar minstens 4/5-contract

- niet indien voltijds contract in verbonden onderneming
- wel voor deeltijdse werknemers met minstens 4/5-contract in verbonden onderneming



Bedankt voor jouw aandacht!

Vragen ?

## Wat vond je van de sessie?

Scan deze QR-code met je smartphone en  
geef jouw feedback van deze sessie



Alvast hartelijk  
bedankt voor je  
medewerking!

**liantis**

liantis

