

Flexi-jobs

Webinaire Fonds Social pour le Commerce
de Combustibles (CP 127)

Marianne Cranshoff - Conseiller juridique

Liantis secrétariat social



Marianne Cranshoff

Conseiller juridique

Payroll Services

Secrétariat Social Liantis

Plan

Flexi-job – Notion

01

Autorisé partout ?

02

Qui ?

03

Formalités

04

FAQ

05

Questions

06



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

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



Faire face à des pics d'activité
&
Personnel hors payroll fixe



Revenus supplémentaires brut = net
&
Occupation ailleurs
au moins à 4/5^{ème} ou pensionné

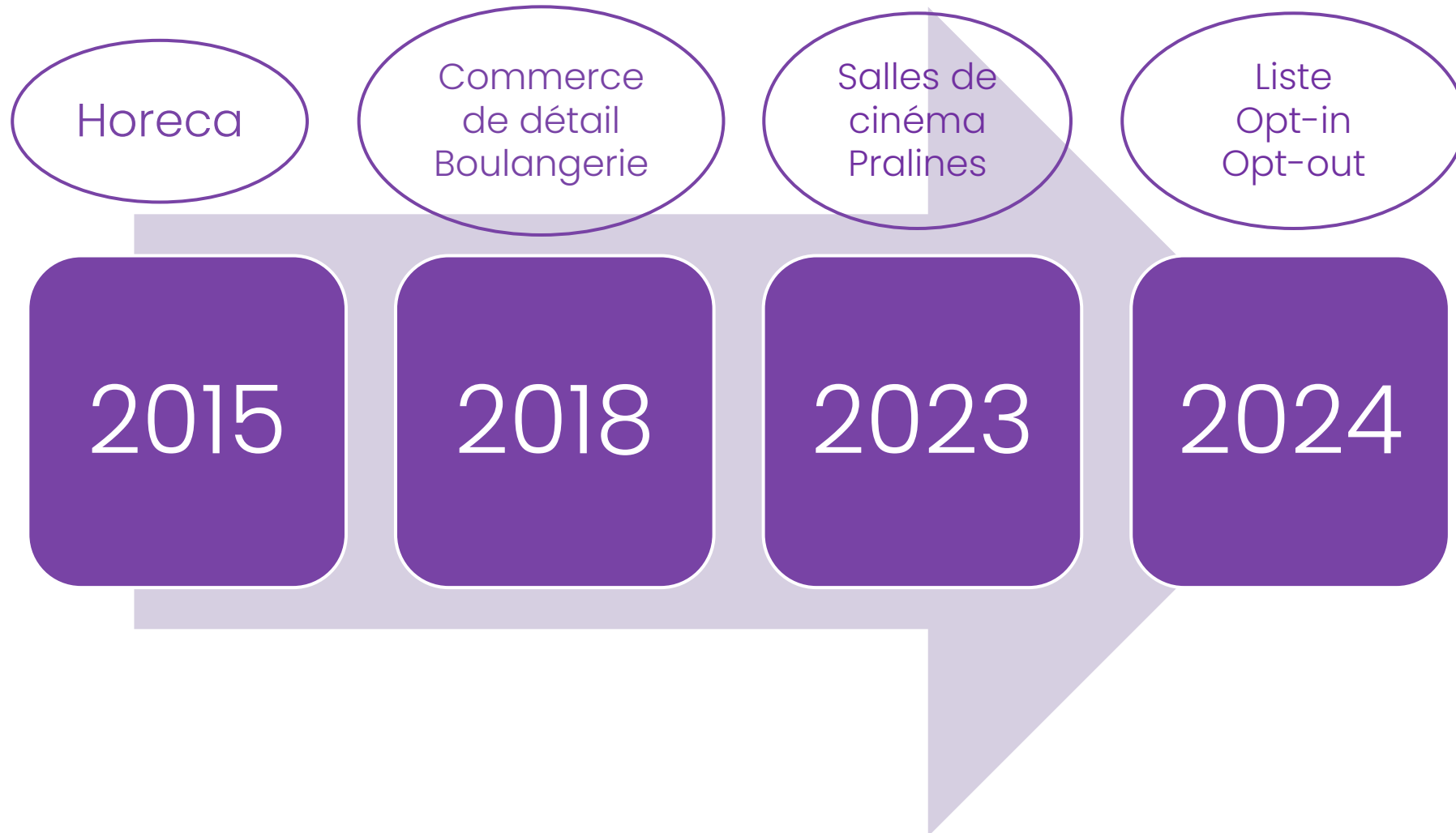




2. Qui peut occuper
un flexi-job ?

Qui peut occuper un flexi-jobber ?

Extension du champ d'application – quelques exemples



A large, thick, purple abstract graphic that resembles a stylized 'E' or a series of overlapping loops, spanning the width of the slide.

Au 01/07/2026
les flexi-jobs sont
désormais autorisés
partout sauf opt-out

07/2026

Flexi-jobs au 01/07/2026

Les flexi-jobs sont autorisés partout sauf opt-out

- **Opt-out total** → se retirer complètement du système des flexi-jobs
- **Opt-out partiel** → avec exclusion pour certaines fonctions
- **Opt-out conditionnel** → flexi-jobs possibles qu'à certaines conditions
- **Opt-in possible après opt-out**

→ Via une procédure spéciale :

- ✓ Un opt-out doit d'abord faire l'objet d'une CCT au niveau du secteur
- ✓ Une demande devra ensuite être introduite auprès de l'ONSS au plus tard le 30 septembre de chaque année → discussions avec l'ONSS : notamment lorsque les critères retenus ne sont pas considérés comme suffisamment vérifiables au regard du cadre légal.
- ✓ Un arrêté royal (AR) viendra enfin confirmer l'opt-out pour le rendre effectif.
- ✓ L'AR entrera en vigueur chaque année au 1er janvier (sur une base trimestrielle en 2026)

CP 127 – Commerce de combustibles



Besoin de
main-d'œuvre

Opt-out
conditionnel

Besoin de personnel
supplémentaire pour les
pics d'activité

CP 127 (Commerce de Combustibles)

- ✓ CCT sectorielle du 07/07/2026
- ✓ Enregistrée le 24/08/2026 sous le n° 201192/CO/127
- ✓ Durée de validité : du 01/07/2026 pour une durée indéterminée
- ✓ En attente de validation par l'ONSS et d'AR

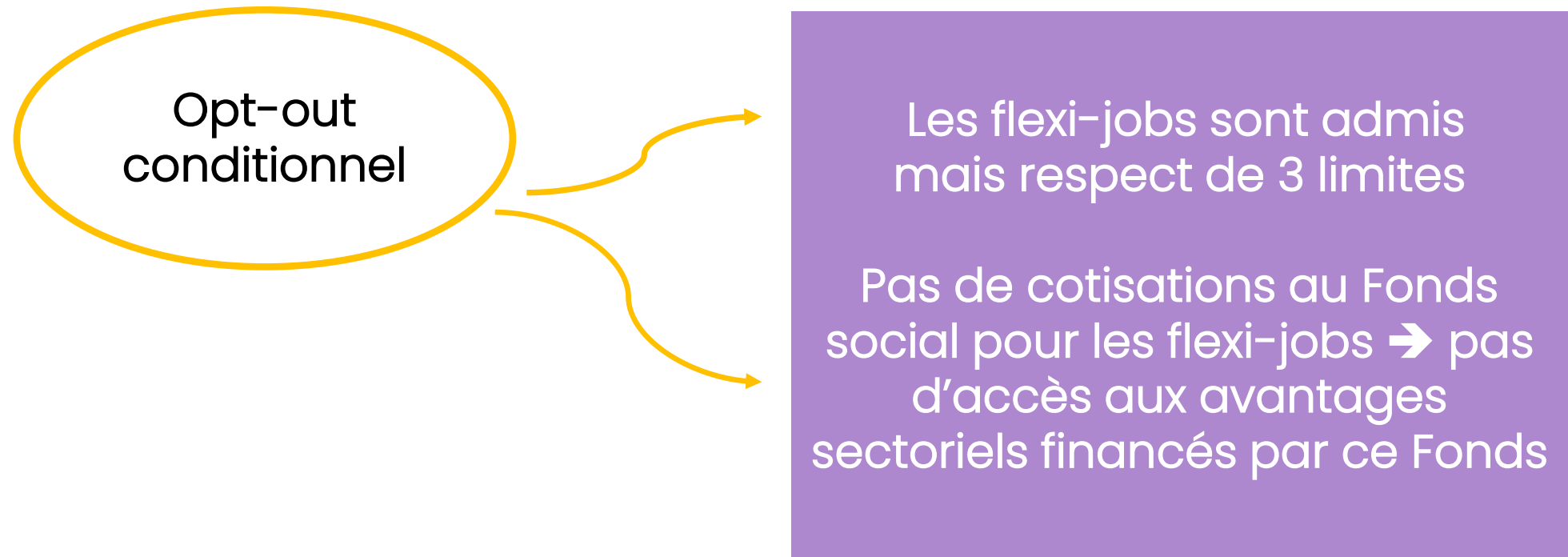
La CCT est
contraignante mais l'AR
n'est pas encore publié

En théorie :
Sans AR, pas d'opt-out

Danger :
Insécurité juridique

CP 127 (Commerce de Combustibles)

Opt-out CP 127



Flexi-jobs CP 127 → 3 limites

Pics d'activité & à titre complémentaire

Pas de flexi-jobs au sein de l'entreprise pour remplacer des travailleurs permanents.

Uniquement à titre complémentaire, en vue de faire face à des pics d'activité ou à des activités supplémentaires qui ne peuvent être assurées par le personnel existant

Chômage économique

Pas de flexi-jobs au sein de l'entreprise durant les périodes où il est fait usage du chômage économique pour une fonction similaire

Pas de réduction de personnel

Le recours aux flexi-jobs ne peut en aucun cas entraîner une réduction du nombre de travailleurs permanents

CP 127 (Commerce de Combustibles)

Autorisé

- Activité exceptionnelle ou saisonnière
- Surcroît temporaire de commandes
- Pic d'activité nécessitant du personnel supplémentaire
- Prestations complémentaires que le personnel permanent disponible ne peut absorber

Interdit

- Mettre des travailleurs en chômage économique puis faire exécuter le même travail par des flexi-jobistes
- Supprimer des postes permanents pour les remplacer par des flexi-jobistes
- Organiser structurellement l'activité de l'entreprise sur la base de flexi-jobistes plutôt que sur des travailleurs permanents
- Ne pas remplacer des permanents dans le but de confier durablement leurs tâches à des flexi-jobistes

CP 127 (Commerce de Combustibles)

Conséquences

- ✓ Obligation de résultat et pas de moyen
- ✓ Les flexi-jobs ne peuvent couvrir que des **besoins supplémentaires réels**
- ✓ Pas de seuil minimal de travailleurs permanents
- ✓ Pas de pourcentage maximal de flexi-jobistes
- ✓ Pas d'obligation de maintenir un effectif identique à une date de référence
- ✓ Une organisation syndicale ou l'inspection pourrait contester un recours aux flexi-jobs lorsqu'il apparaît que ceux-ci ont effectivement servi à couvrir des besoins structurels qui relevaient auparavant des travailleurs permanents.

CP 127 (Commerce de Combustibles)

Pas de cotisations au Fonds social pour les flexi-jobs

Pas accès aux avantages sectoriels financés par ce Fonds !

Les flexi-jobistes sont exclus :

- ✓ de la PFA
- ✓ de l'indemnité en cas de perte de la sélection médicale pour le personnel roulant
- ✓ de la prime de mise à la pension et de l'allocation de décès
- ✓ du régime de pension complémentaire sectorielle
- ✓ de l'assurance hospitalisation sectorielle
- ✓ de la prime syndicale
- ✓ des avantages liés à la formation syndicale
- ✓ des interventions dans certains frais de formation professionnelle (ADR, permis C/CE, qualification professionnelle, etc.)
- ✓ de tous les autres droits financés par le Fonds social du secteur



3. Qui peut être
occupé comme
flexi-jobber ?

liantis

A young man with short dark hair is smiling broadly as he walks down a set of concrete stairs. He is wearing a grey textured sweater over a red and white checkered collared shirt. He has a black messenger bag slung over his shoulder and is holding a black laptop in his left hand. The background shows a modern building with large windows and some interior lights visible. The right side of the image is overlaid with a purple graphic element containing white text and a logo.

A. Le non-pensionné

liantis

Qui peut être occupé comme flexi-jobber ?

Philosophie de base

Activité principale ailleurs

Le flexi-jobber est occupé ailleurs au moins à 4/5^{ème} temps

- Il cotise déjà « assez » à la sécurité sociale pcq il a une « activité principale »
- Ailleurs = employeur juridique (numéro d'entreprise)

Flexi-job brut = net

Il souhaite se faire un complément financier exonéré d'ONSS et de PP avec une limite fiscale annuelle de 18.440 EUR

- Le flexi-jobber reçoit un montant brut = net
- Ce qui dépasse 18.440 EUR (montant 2026) est fiscalement imposé comme un salaire normal

Cotisation employeur

Seul l'employeur doit payer une cotisation ONSS de solidarité de 28%

Notions préliminaires

T-3

- Le 3^{ème} trimestre qui précède le trimestre de l'occupation sous flexi-job

T (ou T0)

- Le trimestre de l'occupation sous flexi-job

Conditions « travailleur » (non-pensionné)

T-3

- Avoir été occupé chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) au minimum à 4/5ème d'un emploi temps plein
- Vérification via la Dimona FLX
- L'occupation sous flexi-job, les étudiants avec cotisation de solidarité et les jeunes jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans ne comptent pas.

T

- Ne pas combiner le flexi-job avec une occupation
 - a) chez le même employeur
 - b) dans une entreprise liée sauf s'il est occupé à temps plein
 - c) comme intérimaire chez le même employeur
- Possibilité d'être engagé sous CDI le même T que le T du flexi-job si le CDI suit l'occupation flexi-job

T

- Ne pas combiner le flexi-job avec une IR à charge de l'employeur auprès duquel le flexi-job est exercé
- Ne pas être en période de préavis chez l'employeur auprès duquel le flexi-job est exercé.

Conditions pour les travailleurs ordinaires (cette condition ne concerne pas les pensionnés)

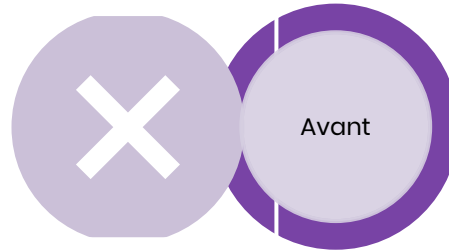
Conditions d'occupation T et T-3

2025				2026			
1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
			T-3 Occupation au minimum à 4/5 ^{ème}			T	

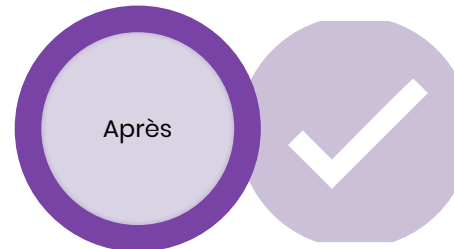
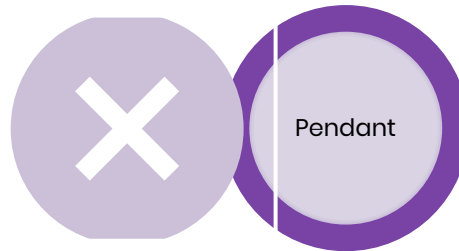
Condition « travailleur » (non-pensionné) au T(0)

Au trimestre T : pas de cumul du flexi-job avec une autre occupation chez l'employeur + exception // contrôle DMFA

T : Flexi précédé d'un contrat chez le même employeur



T : Flexi parallèlement à un autre contrat chez le même employeur



T0 : Flexi suivi d'un CDI chez le même employeur

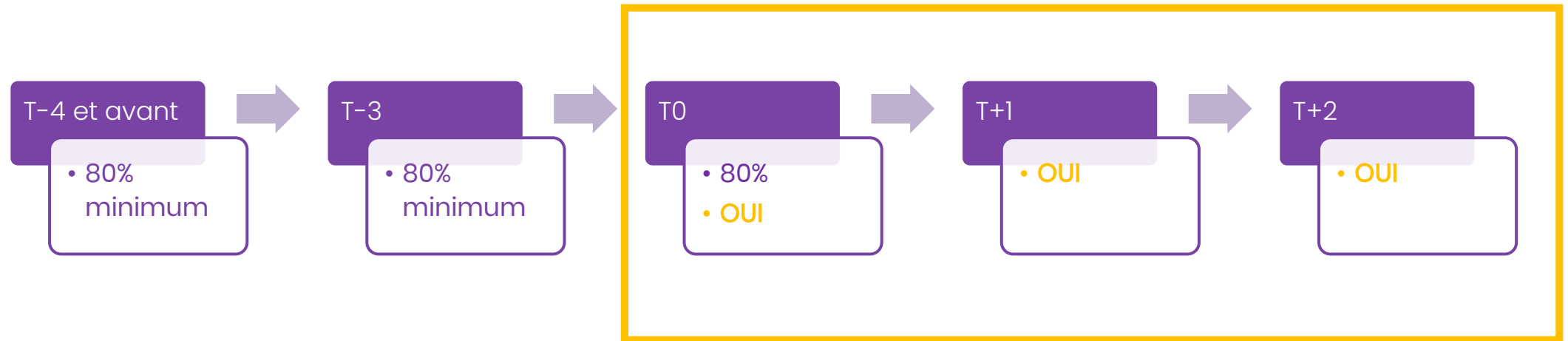
Conditions « travailleur » (non-pensionné) au T-3

Attention à la « période d'attente »

- Les personnes qui diminuent leur volume de travail en passant de 100% en (T-4) à 80% en (T-3) ne peuvent pas effectuer de flexi-jobs pendant 2 trimestres : T0 et T+1
→ période d'attente → Flexi-job possible uniquement au T+2
- Dimona FLX = vérification

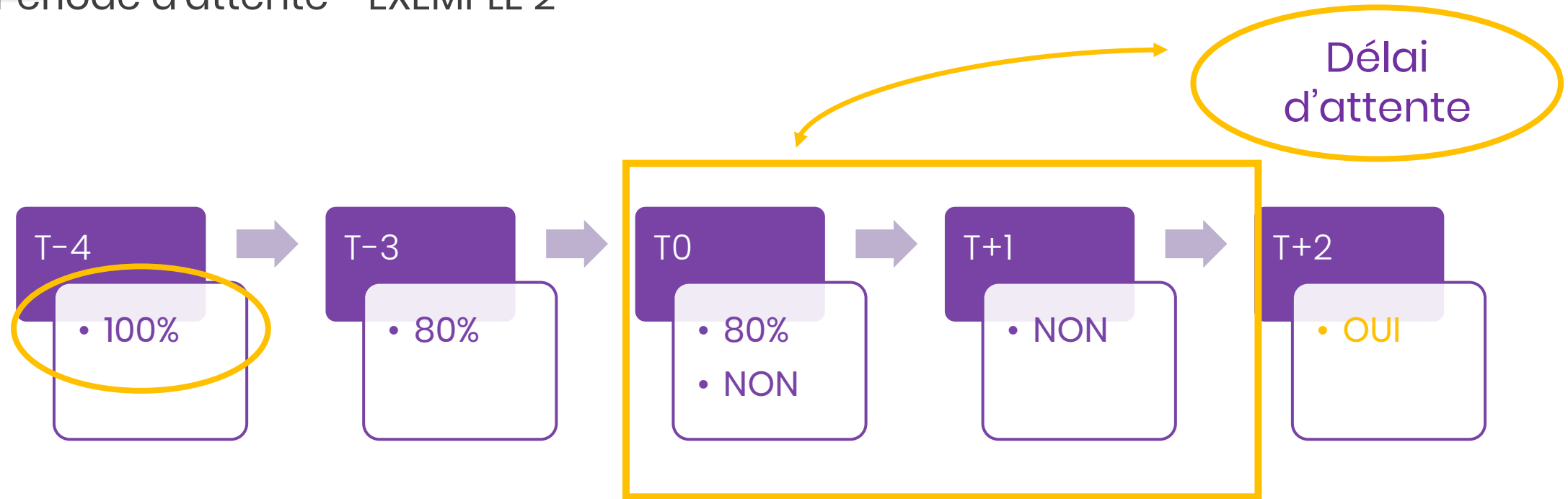
Conditions « travailleur » (non-pensionné) au T-3

Période d'attente - EXEMPLE 1 -



Conditions « travailleur » (non-pensionné) au T-3

Période d'attente - EXEMPLE 2 -



Le travailleur ne peut pas exercer un flexi-job au cours des trimestres T0 et T+1 s'il était occupé à temps plein pendant tout le trimestre T- 4 et que, au trimestre T-3, il a réduit sa durée de travail en passant à un emploi à 4/5ème

Un travailleur indépendant non pensionné souhaite exercer un flexi-job. À quelle condition est-ce possible ?

Laquelle de ces 3 affirmations est correcte ?

1. Toujours car les indépendants ne sont pas soumis à la règle des 4/5^{ème}
2. Uniquement s'il a été occupé au moins à 4/5^{ème} comme travailleur salarié (chez un autre employeur)
3. Seulement s'il est indépendant depuis moins de 3 trimestres



B. Le pensionné

liantis

Conditions « travailleur » – pensionné

- Pensionné et flexi-job, c'est possible !
 - Toute personne bénéficiant d'une **pension de retraite et/ou de survie** peut continuer à exercer une activité professionnelle en tant que salarié, indépendant ou fonctionnaire et peut donc travailler en tant que flexi-jobber.
 - Mais une distinction est faite entre les pensionnés en pension légale >< en pension anticipée pour ce qui concerne le cumul des revenus « pension » et « flexi-job ».

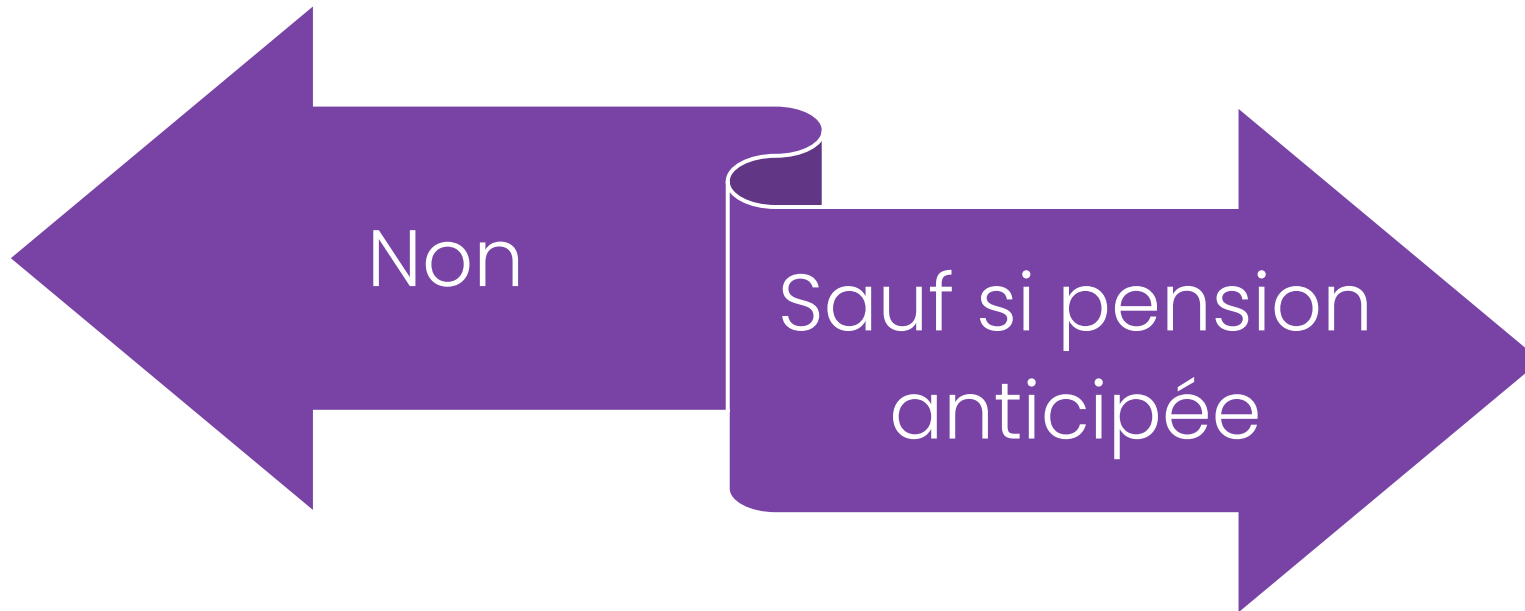
Conditions « travailleur » – pensionné

- Nouveautés depuis juillet 2026
 - Il suffit d'être **pensionné pendant le trimestre au cours duquel le flexi-job est exercé.**
 - La condition d'être occupé à au moins 4/5e chez un autre employeur (condition T-3) ne s'applique pas aux pensionnés.
 - Une **période d'attente** doit être respectée **lorsque le flexi-job est exercé chez le dernier employeur avant la pension** → attendre au moins le trimestre suivant celui de la prise de pension.

2025				2026			
1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
			<del> T-3 Occupation au minimum à 4/5^{ème} </del>			T	
						T Pension et flexi-job chez un <u>autre</u> employeur	
						<del> T Pension et flexi-job chez le <u>même</u> employeur </del>	T+1 Pension et flexi-job chez le même employeur

Conditions « travailleur »

Les revenus du flexi-job ont-ils un impact sur la pension ?



Conditions « travailleur »

Limite de 18.440 euros et pension légale

- Pour rappel, le revenu du flexi-job = montant net pour le travailleur si ne dépasse pas 18.440 EUR par an.
- L'employeur paie uniquement la cotisation spéciale de 28 %.

Cumul revenus flexi-job et pension

Situation	Peut exercer un flexi-job ?	Revenus flexi-job illimités ?
Pension à l'âge légal	Oui	Oui
Pension anticipée avec 45 ans de carrière	Oui	Oui
Pension anticipée sans 45 ans de carrière	Oui	Non, plafonds spécifiques à respecter

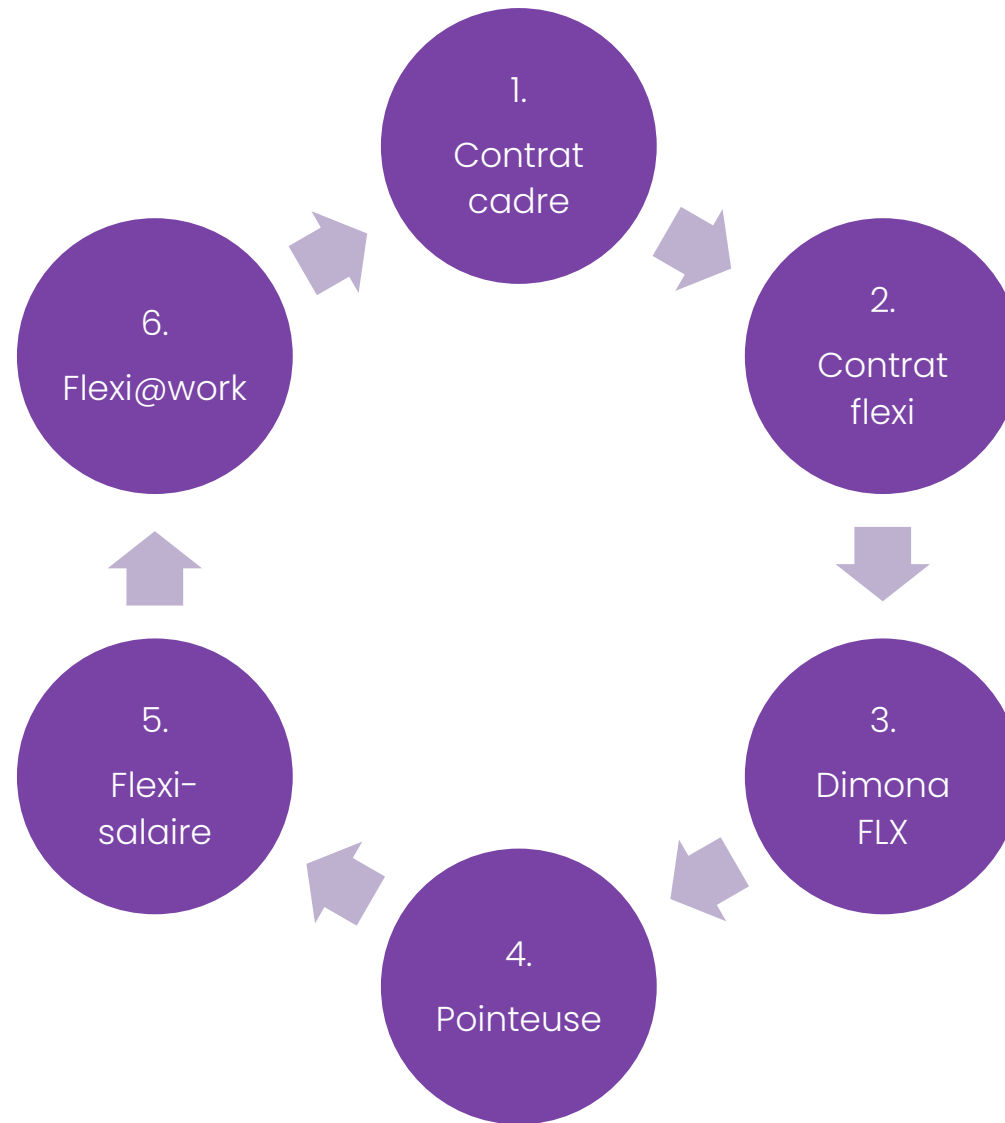
Conseil

Toujours renvoyer le futur travailleur flexi-job « pensionné » auprès du SPF Pensions pour une analyse personnelle de sa situation



4. Formalités

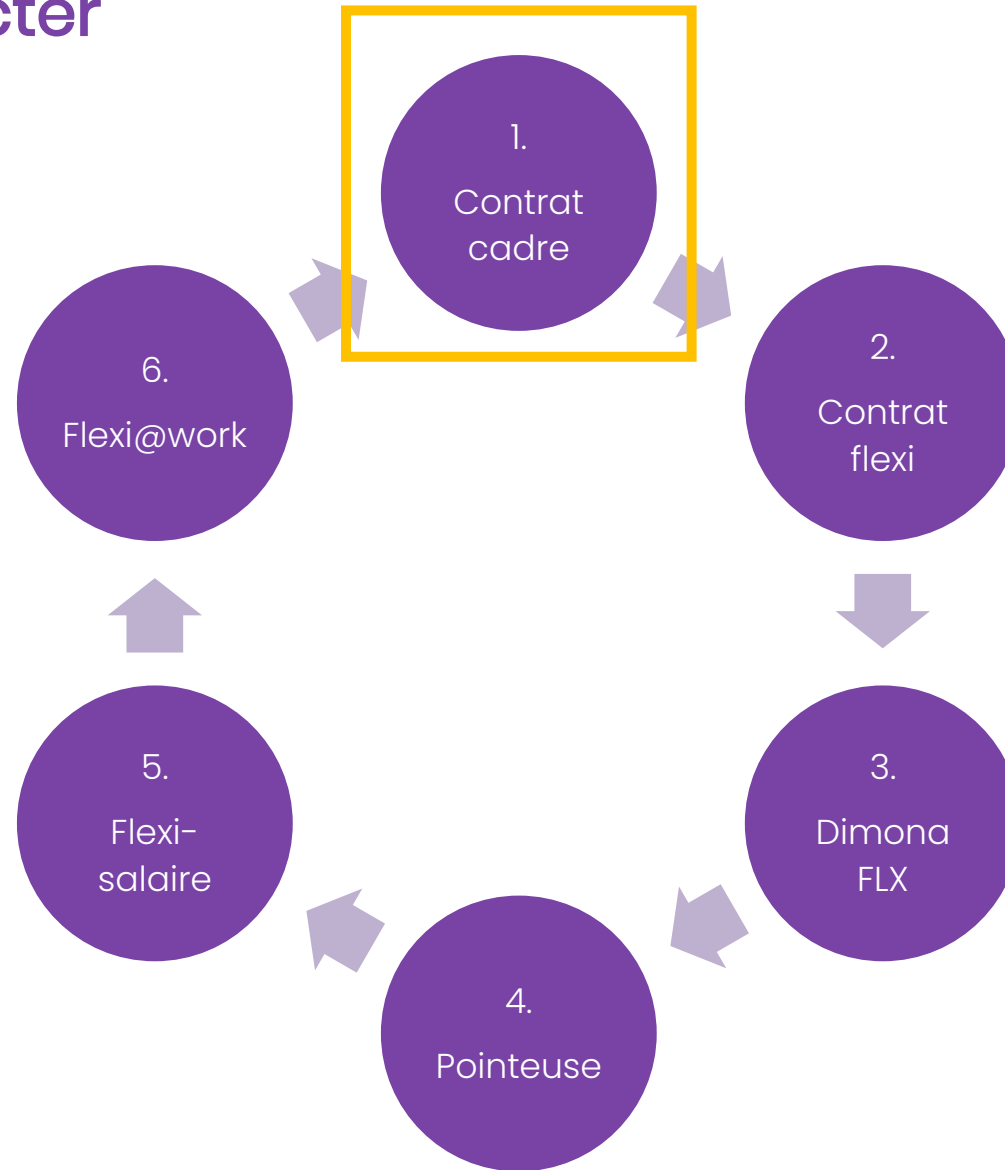
Formalités à respecter





Etape 1 Le contrat cadre

Formalités à respecter



Etape 1 : contrat-cadre

- Contrat-cadre

- Principe

- ✓ Nous allons collaborer à l'avenir
 - ✓ Clauses générales reprises dans le contrat cadre
 - ✓ Ne génère aucune obligation d'occupation dans le chef de l'employeur
 - ✓ Ne génère aucune obligation d'acceptation de la part du travailleur

- Quand ?

- ✓ Avant le début de la 1^{ère} occupation



Etape 1 : contrat-cadre

- Contrat-cadre

- Contenu

- ✓ Identité des parties
 - ✓ Façon dont le contrat sera conclu
 - ✓ Délai applicable
 - ✓ Fonction
 - ✓ Salaire (uniquement le salaire de base)
 - ✓ Conditions flexi-job.

- Attention

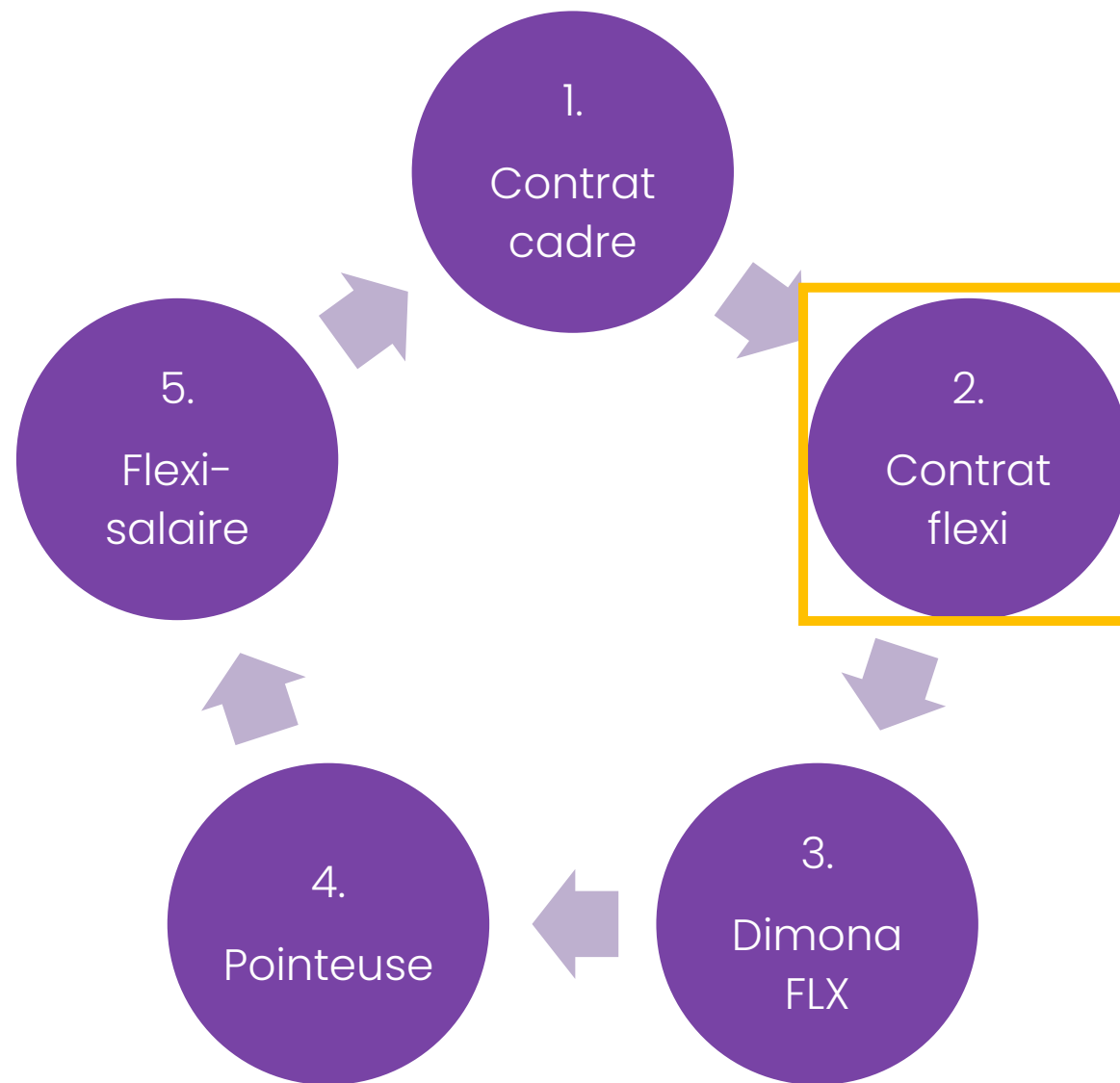
- ✓ Contrat cadre incorrect = pas de flexi-job !!!
 - ✓ Sanction pénale de niveau 2 (soit une amende pénale de 400 € à 4.000 € // soit une amende administrative de 200 € à 2.000 €)



A professional kitchen scene with chefs and steam. In the foreground, two chefs in white uniforms and tall hats are looking at a tablet. In the background, a chef is cooking, with a large plume of steam rising from the stove. The kitchen is equipped with various appliances and ingredients.

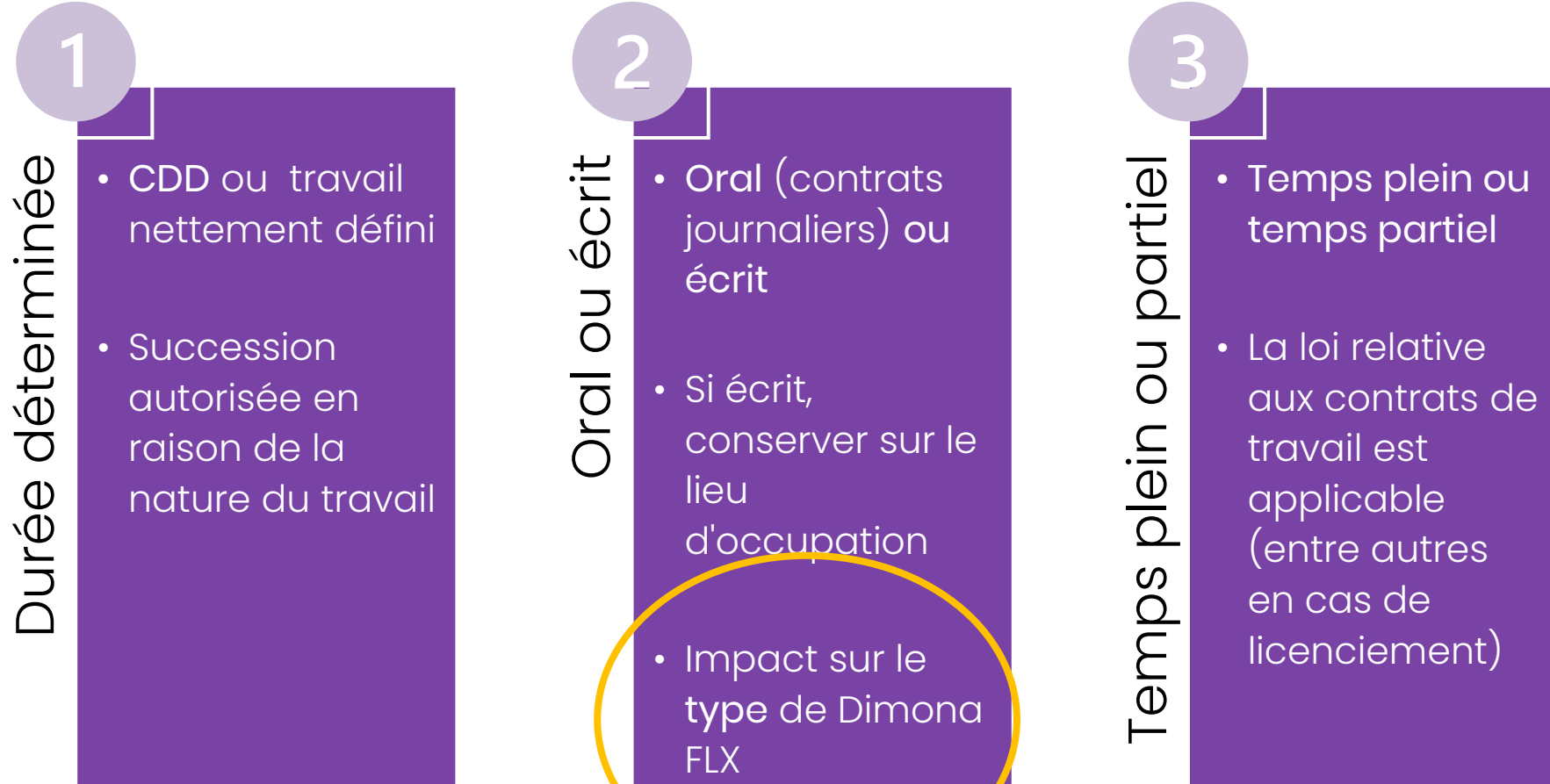
Etape 2 Le contrat de flexi-job

Formalités à respecter



Etape 2 : contrat de travail flexi-job

- Pour l'occupation effective



Etape 2 : contrat de travail flexi-job

- Pour l'occupation effective

Jamais de flexi-job en CDI

- Si l'employeur sait que des travailleurs flexi-jobs supplémentaires seront toujours nécessaires un jour particulier de la semaine (par exemple un samedi), l'employeur peut occuper des flexi-jobs tous les samedis.
- Mais il ne peut jamais conclure un CDI avec le travailleur flexi-job où il ne travaillerait que les samedis → toujours un CDD / contrat pour un travail nettement défini.

Etape 2 : contrat de travail flexi-job

- Pour l'occupation effective

Durée du travail

- Mêmes règles que pour le personnel « fixe »
- Durée minimale par prestation : 3 heures

Horaires variables

- Les horaires en vigueur ne doivent pas être repris dans le règlement de travail.
- Par contre, les horaires variables journaliers doivent être communiqués au moins 7 jours au préalable.

Votre secteur (CP 127) prévoit une possibilité de travailler via la grande flexibilité (max 12 ou 14h/jour et max 2080 h/an)

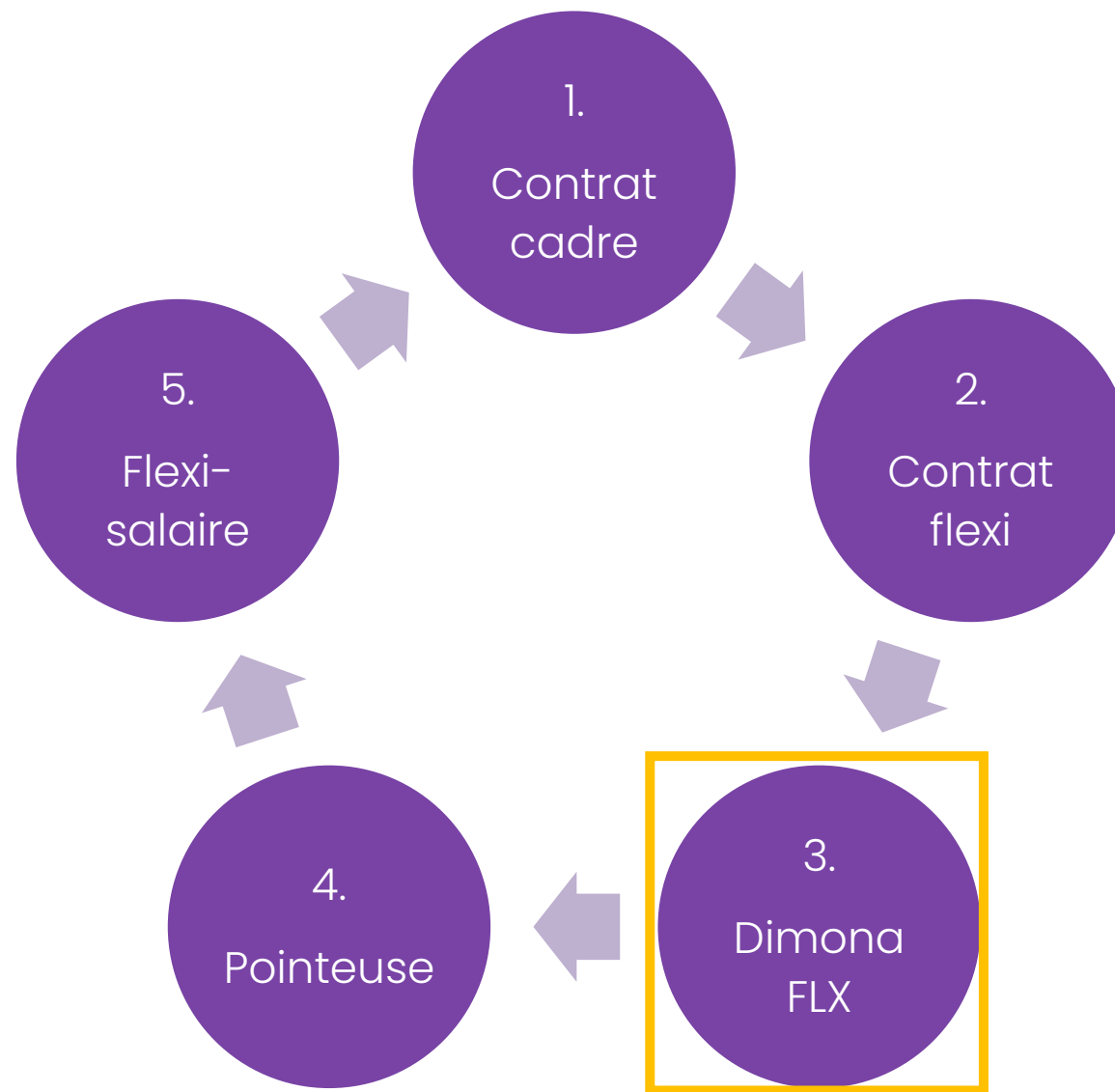
➔ ce mécanisme est-il ouvert aux flexi-jobs ?

1. Oui

2. Non

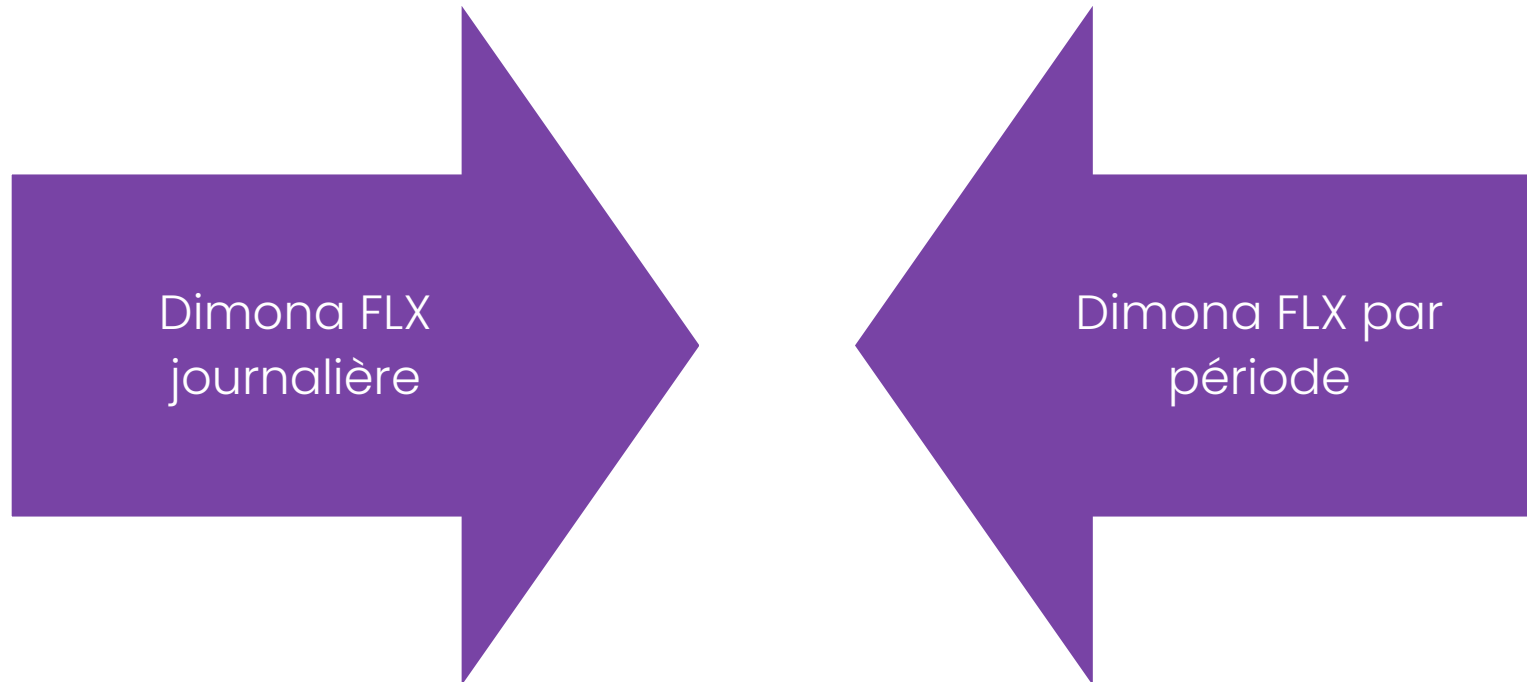
Etape 3
Dimona FLX

Formalités à respecter



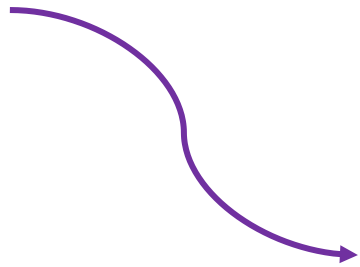
Etape 3 : Dimona FLX

Deux types de Dimona // type de contrat (oral ou écrit)



Etape 3 : Dimona FLX

Comment faire le choix entre une Dimona FLX journalière ou par période ?



La question à se poser :

Pendant combien de temps ai-je besoin d'un travailleur flexi-job ?

Quel contrat choisir ? Oral ou écrit ?

Pendant combien de temps ai-je besoin d'un travailleur ?

1 jour → Dimona FLX journalière

- Un contrat oral suffit
- La date d'entrée (IN) et la date de sortie (OUT) sont identiques
- La Dimona mentionne l'heure de début et de fin des prestations

Aucune autre formalité
d'enregistrement des heures
n'est nécessaire !

Quel contrat choisir ? Oral ou écrit ?

Pendant combien de temps ai-je besoin d'un travailleur ?

> 1 jour ? → Soit Dimona journalière chaque jour → Soit une Dimona « par période » avec un contrat écrit

- Contrat écrit couvrant la période d'occupation → Obligatoire !
- Une seule Dimona pour toute la période d'occupation
- La date d'entrée et la date de sortie se situent dans le même trimestre
- Si le contrat se poursuit au trimestre suivant, une nouvelle Dimona doit être introduite pour le trimestre suivant
- Il est nécessaire d'enregistrer les prestations effectives via un système d'enregistrement du temps

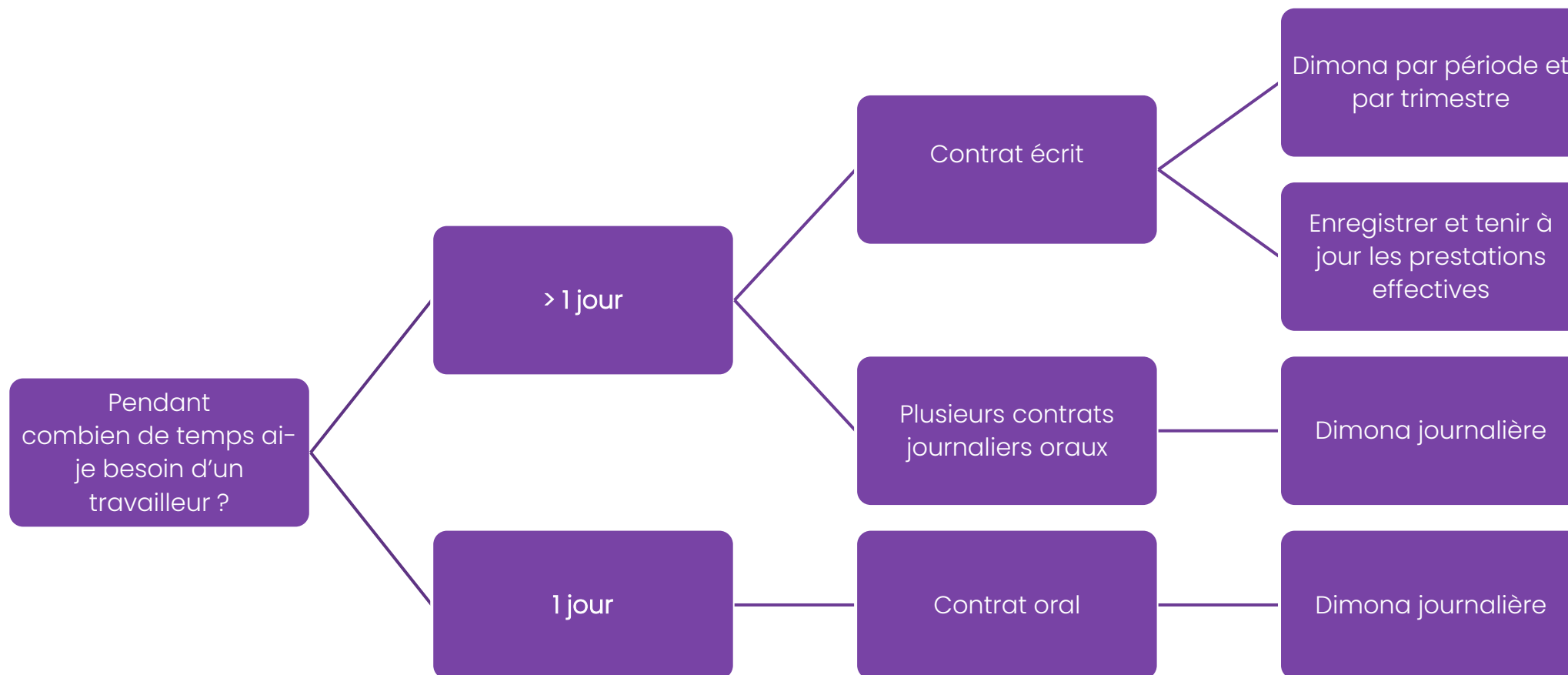
Etape 3 : la Dimona FLX

Dimona tardive

- Si la déclaration DIMONA est tardive, les **cotisations ONSS ordinaires** seront d'application (outre le fait qu'il s'agira d'une infraction à l'article 181 du Code pénal social).
- **Attention** : vaut aussi pour les Dimona FLX de sortie ➔ risque important !

En résumé

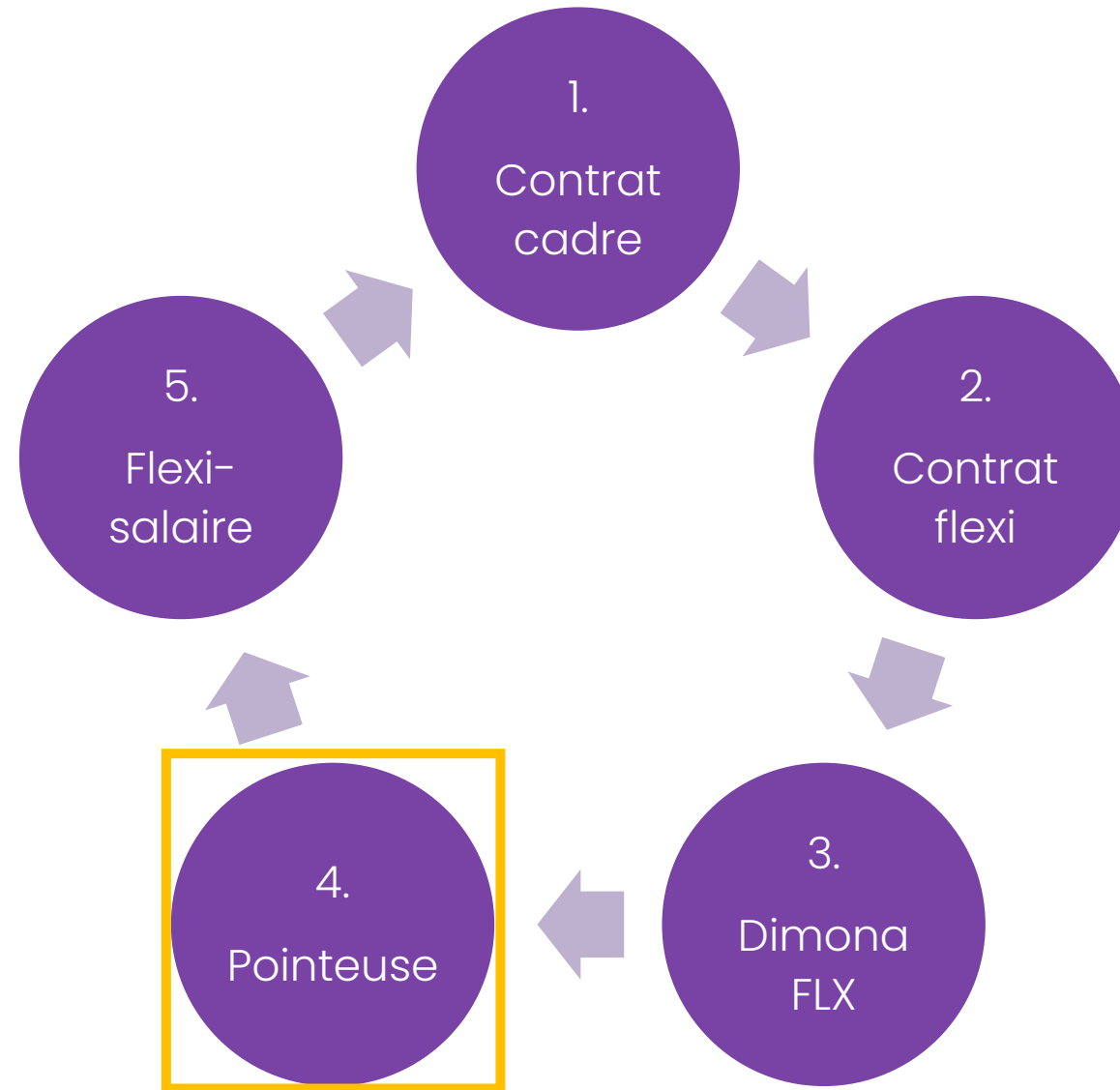
Quel contrat choisir ? Oral ou écrit ? Quelle Dimona FLX ?



Etape 4
Le système
d'enregistrement du
temps

liantis

Formalités à respecter



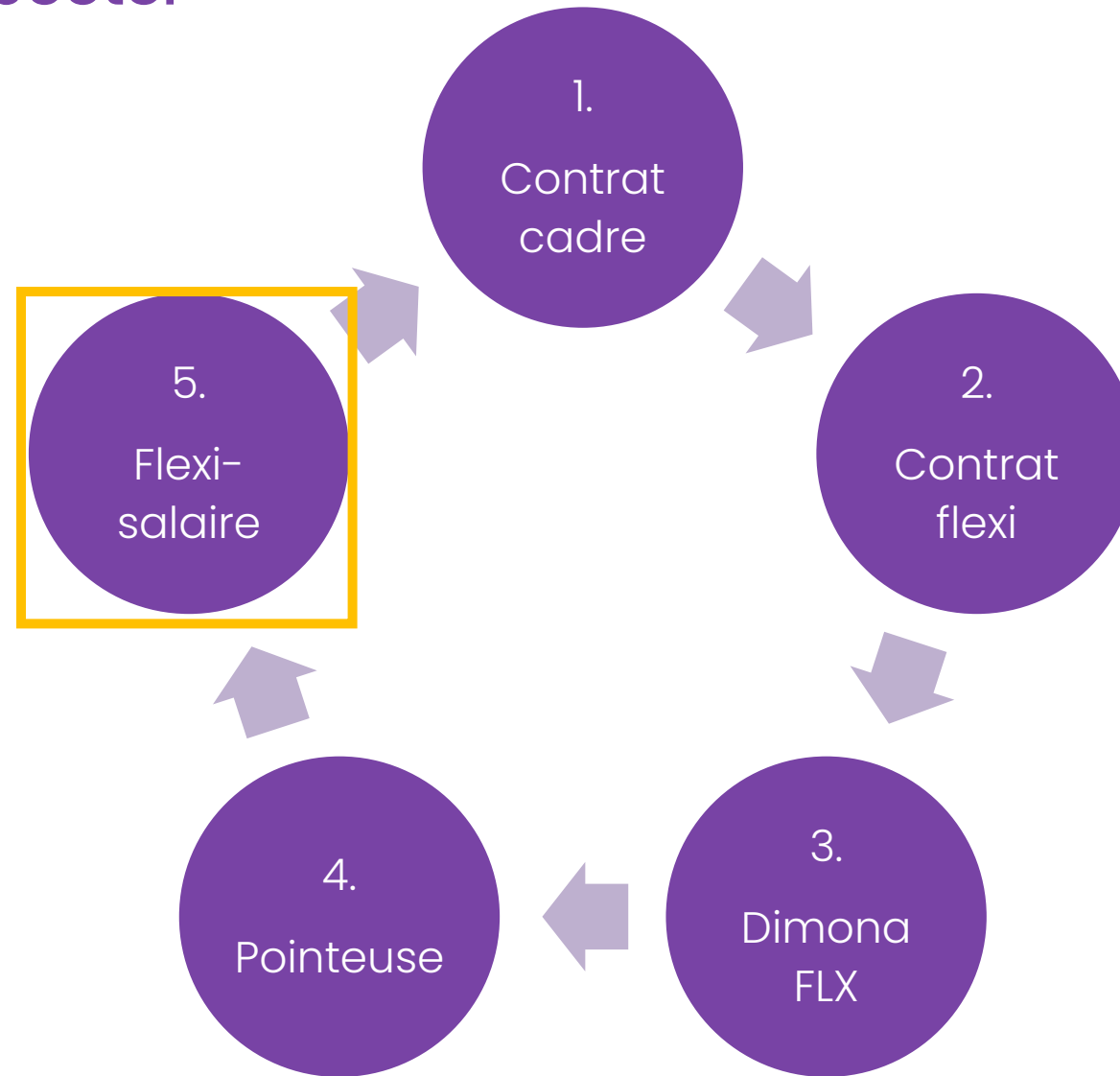
Etape 4 : le Système d'enregistrement des présences

- Obligatoire SAUF si Dimona journalière (puisque mention des heures de début et de fin)
 - L'employeur DOIT utiliser un système d'enregistrement des présences qui enregistre les heures de début et de fin des prestations.
 - ≠ méthodes possibles :
 - La caisse enregistreuse enregistrée auprès du SPF Finances (Horeca)
 - Le système alternatif d'enregistrement journalier des présences mis à disposition par l'ONSS
 - Un système électronique interne de suivi du temps (ex : pointeuse)
 - Un tachygraphe digital
- **Sanction** : présomption réfragable de prestation de travail à temps plein pendant tout le trimestre

Etape 5
Le flexi-salaire

liantis

Formalités à respecter



Salaire et cotisations

Cotisations ONSS

Travailleur → brut = net

Cotisation l'employeur : 28 %

Impôts

Travailleur → brut = net

- Pension légale:
exonération fiscale illimitée
- Non-pensionnés : exonération
fiscale uniquement pour la
première tranche de 18.440 EUR
sur une base annuelle
Au-delà de 18.440 EUR ?
Imposable au taux progressif

Le flexi-salaire

3 composantes :

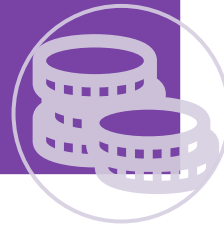
- Barème sectoriel pour la fonction exercée
- A défaut, RMMM
- Barème spécifique Horeca

1. Flexi salaire de base



- Toutes les primes et indemnités en vigueur dans le secteur :
- PFA, prime travail du dimanche et JF, prime de nuit, EC, déplacement domicile-

2. Indemnités supplémentaires



- Un pécule de vacances « simple » de 7,67 % sur le salaire de base et les indemnités supplémentaires
- Payé immédiatement

3. Flexi-pécule de vacances



Flexi-salaire

Maximum

150%

Interdiction d'octroyer un salaire qui dépasse 150% du flexi-salaire de base

Mais pas uniquement

Si l'employeur octroie des primes ou des suppléments qui sont octroyés sans base légale, alors elles font partie du flexi-salaire de base



FAQ

liantis

Comment vérifier qu'un candidat
remplit toutes les conditions ?



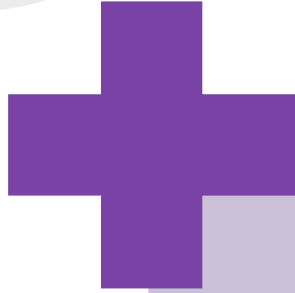
Vérification du candidat

Principaux mécanismes de contrôle :

- **Déclaration Dimona**
Lors de la déclaration d'un flexi-job, la déclaration Dimona vérifie automatiquement si la personne respecte la règle de l'occupation à 4/5 temps (au cours du trimestre de référence).
- **MyCareer.be**
Les candidats peuvent vérifier eux-mêmes sur mycareer.be à l'aide de leur app Itsme s'ils entrent en ligne de compte et en apporter la preuve.

Comment vérifier qu'un candidat
ne dépasse pas la limite annuelle de
18.440 EUR ?

Obligation de contrôles par l'employeur ?



Flexi@work

Nouveau service en ligne de l'ONSS permettant à l'employeur de transmettre les données salariales des travailleurs flexi-job afin d'alimenter le compteur flexi disponible sur mycareer.be

Plafond de 18.440 EUR pour les non-pensionnés

Pas de contrôle → Le plafond fiscal est un plafond global qui dépend également d'éventuelles occupations flexi auprès d'autres employeurs

Les flexi-jobs doivent-ils respecter la
durée de travail des travailleurs
ordinaires ?

Les flexi-jobs doivent-ils respecter la durée de travail des travailleurs ordinaires ?

Oui

- ✓ Les mêmes règles s'appliquent aux travailleurs exerçant un flexi-job qu'au personnel fixe (durée journalière et hebdomadaire, temps de repos, etc.)
- ✓ Les règles de durée du travail sont contrôlées au niveau de chaque employeur et non sur l'ensemble des occupations du travailleur !

Utiliser un tachygraphe permet-il
d'éluder l'obligation d'utiliser un
système de pointage en cas de
Dimona FLX par période ?

Utiliser un tachygraphe permet-il d'éluder l'obligation d'utiliser un système de pointage en cas de Dimona FLX par période ?

Oui s'il s'agit d'un tachygraphe digital

- ✓ Le tachygraphe digital est un appareil électronique installé dans le véhicule qui enregistre les données suivantes :
 - les temps de conduite et de repos du conducteur
 - la vitesse du véhicule
 - la distance parcourue
 - les irrégularités

- ✓ L'ONSS admet que l'enregistrement du temps de conduite et de repos via le tachygraphe digital vaut comme enregistrement de l'heure de début et de l'heure de fin des prestations flexi-jobs → uniquement en ce qui concerne les activités de chauffeur.

Une personne peut-elle
travailler comme flexi-jobber
en cas de maladie ?

Une personne en incapacité de travail chez A peut-elle exercer un flexi-job chez B ?

Pas de réponse simple !

- ✓ Chaque cas est analysé individuellement en fonction des circonstances concrètes.
- ✓ En théorie, il est possible d'exercer une autre activité pendant une période de maladie, mais celle-ci ne peut pas être incompatible avec l'état de santé du travailleur ni compromettre son rétablissement.



Un travailleur flexi-job a-t-il droit
au **salaire garanti** en cas de maladie ?

Un travailleur flexi-job a-t-il droit au salaire garanti en cas de maladie ?

Non

- ✓ Contrats journaliers
- ✓ Attention : si contrats journaliers pdt au minimum 1 mois, alors droit au SG

Oui

- ✓ Contrat flexi-job < 3 mois : SG si minimum 1 mois d'ancienneté
- ✓ Contrat flexi-job $\geq$ 3 mois : SG

Un chômeur peut-il travailler en tant que
flexi-jobber ?

Un chômeur peut-il travailler comme flexi-job ?

Non

- ✓ S'il est chômeur au T-3

Oui s'il vient de perdre son emploi depuis peu

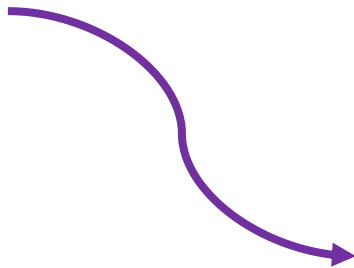
- ✓ S'il était sous statut salarié au minimum à 4/5^{ème} au T-3
- ✓ Le fait d'être admissible au flexi-job ne signifie pas automatiquement que les allocations de chômage peuvent être conservées intégralement → à voir au cas par cas par le chômeur avec l'ONEM et/ou son bureau de paiement.

Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur a été
erronément déclaré en flexi-job ?

Régularisation en travailleur ordinaire

Lorsqu'un travailleur a été erronément déclaré en flexi-job

- Le statut de flexi-job n'est pas accepté dans la Dimona
- La Dimona FLX fait défaut
- La Dimona FLX a été fournie en retard
- Aucun accord-cadre n'a été conclu
- Les conditions du trimestre T ne sont pas remplies



L'ONSS régularise :
flexi-salaire (sans flexi-pécule de
vacances) x 225 % = base de calcul des
cotisations ordinaires de sécurité
sociale

Peut-on interdire à un travailleur d'exercer un flexi-job en plus de son travail habituel ?

Peut-on interdire à un travailleur d'exercer un flexi-job en plus de son travail habituel ?

NON

- Les employeurs ne peuvent **pas interdire de façon générale** à leurs travailleurs (dans le cadre ou non d'un flexi-job) de travailler pour un autre employeur en dehors de leurs heures de travail.

MAIS

- Il est permis d'interdire aux travailleurs d'exercer une autre activité (dans le cadre ou non d'un flexi-job) susceptible de **faire concurrence** à l'employeur ou de faire naître un **conflit d'intérêts**.
- Il est conseillé d'insérer ces principes dans le RT et via un avenant au contrat de travail.

Quel est le statut le plus intéressant :
flexi-job ou étudiant ?

Quel est le statut le plus intéressant : flexi-job ou étudiant ?

Coût employeur

	Flexi-job	Etudiant
Cotisations ONSS patronales	28%	5,42%
Gagnant ?		X

Ne pas perdre de vue :
appliquer les barèmes de la fonction exercée
pour les flexi-jobs
>< barèmes étudiants possibles

Quel est le statut le plus intéressant : flexi-job ou étudiant ?

Avantage travailleur

	Flexi-job	Etudiant
Cotisations ONSS personnelles	Pas de cotisations ONSS	2,71%
Fiscal	Pas de PP jusqu'à 18.440 EUR / an (2026) Focus pension légale : pas de plafond fiscal	Pas de PP
Net intéressant ?	Brut = net	Brut ≠ net
Gagnant ?	X	

Quel est le statut le plus intéressant : flexi-job ou étudiant ?

Que choisir ?

	Flexi-job	Etudiant
Coût employeur		X
Net plus intéressant pour le travailleur	X	
Disponibilité	Limite fiscale annuelle	Max 650 heures
Gagnant ?	Tout dépend du but recherché par l'employeur	

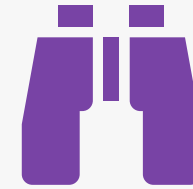


Un tout grand merci
pour votre attention

Des questions ?

Que pensez-vous de cette formation?

Scannez ce code QR avec votre smartphone
et donnez votre avis sur cette session



Merci d'avance
pour votre
collaboration !

liantis