

Vous souhaitez travailler en flexi-job ?

La CNE vous accompagne

VOUS SOUHAITEZ TRAVAILLER EN FLEXI-JOB ? QUE CE SOIT POUR FAIRE FACE À LA HAUSSE DES COÛTS DE LA VIE, COMPLÉTER UNE PENSION OU FINANCER UN PROJET, CELA SUPPOSE QUE VOS REVENUS ACTUELS SONT INSUFFISANTS. C'EST REGRETTABLE, ET C'EST LA RAISON POUR LAQUELLE ON SE BAT POUR AUGMENTER LES SALAIRES ET LES REVENUS DE REMPLACEMENT (PENSION, ETC.). SI VOUS DEVEZ TRAVAILLER EN FLEXI-JOB, VOUS AVEZ CERTAINS DROITS. PETIT GUIDE PRATIQUE.

FLEXI-QUOI ?

Le flexi-job est un emploi complémentaire exercé auprès d'un autre employeur, en plus d'un emploi principal ou d'une pension. Initialement réservé au secteur de l'Horeca en 2015 pour répondre à la demande des employeurs qui se plaignaient de ne pas trouver assez de personnel, le système a progressivement été étendu : Distribution (2018), Santé (2024). Depuis le 1^{er} juillet 2026, les flexi-jobs ont été étendus à tous les secteurs d'activité, sauf si le secteur décide de les exclure (« opt-out »). Les seules exceptions concernent les fonctions artistiques, artistiques-techniques et soutien artistique.

QUI PEUT TRAVAILLER EN FLEXI-JOB ?

Vous pouvez exercer un flexi-job si vous êtes pensionné-e ou si vous travaillez déjà au moins à 80 % chez un autre employeur. Si vous êtes un-e travailleur-euse (non-pensionné-e), deux conditions doivent être réunies : (1) ne pas avoir (eu) un contrat de travail classique chez l'employeur où le flexi-job sera exercé et (2) avoir été occupé au moins à 80 % chez un ou plusieurs autres employeurs au cours du 3^e trimestre précédant celui du flexi-job. Par exemple, si le flexi-job débute en septembre 2026, il faut avoir été occupé au moins à 80% entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2025.

DEUX CONTRATS

Un flexi-job implique toujours deux contrats : un contrat-cadre et un contrat de travail flexi-job.

Le **contrat-cadre** fixe les conditions de base de la future occupation en flexi-job. Il doit être conclu avant la première prestation en flexi-job. Il doit être constaté par écrit et contenir certaines mentions, notamment : la manière dont le contrat de travail flexi-job doit vous être proposé (oralement ou par écrit), le délai à respecter entre cette proposition et le début des prestations, une description succincte de la fonction, le salaire horaire de base.

Le **contrat de travail** flexi-job peut être conclu oralement ou par écrit. Il s'agit toujours d'un contrat à durée déterminée (au minimum un jour). Il peut s'agir d'un contrat à temps plein ou à temps partiel. Lorsqu'il s'agit d'un contrat à temps partiel et que l'horaire de travail est variable, l'employeur est tenu de vous informer de l'horaire de travail au moins 7 jours ouvrables à l'avance.

FLEXI-SALAIRE

Le flexi-salaire est composé du salaire de base et des primes, indemnités et avantages prévus par la loi ou le secteur (ex. : prime de fin d'année). Dans tous les secteurs sauf l'Horeca, le salaire de base doit être **au moins égal au salaire horaire brut barémique** auquel vous auriez droit si vous travailliez dans les liens d'un contrat de travail classique. Le salaire de base ne peut pas dépasser 150% de ce salaire.

En plus du flexi-salaire, vous avez droit à un flexi-pécule de vacances. Il s'élève à 7,67 % du flexi-salaire (salaire de base et les suppléments éventuels). Il n'y a pas de double pécule de vacances. Le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances doivent vous être payés simultanément.

DROIT DU TRAVAIL

En tant que flexi-jobiste, vous restez un·e salarié·e à part entière et êtes donc protégé·e par les législations sociales. Les principales protections du droit du travail continuent donc à s'appliquer : salaire garanti en cas de maladie, jours fériés, règles relatives au temps de travail, protection du bien-être au travail, etc.

SÉCURITÉ SOCIALE ET FISCALITÉ

Vous ne payez aucune cotisation sociale personnelle sur le flexi-salaire ni sur le flexi-pécule de vacances. L'employeur doit payer une cotisation sociale correspondant à 28% du salaire complet. Malgré l'absence de cotisations personnelles, vous constituez des droits sociaux comme un·e travailleur·euse ordinaire. Le flexi-salaire compte pour le calcul des allocations de chômage, des indemnités de maladie et de la pension.

Sur le plan fiscal, le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances sont exonérés d'impôt jusqu'à un plafond annuel (18.440€ en 2026). Vous pouvez vérifier si le plafond est atteint sur le compteur disponible sur www.mycareer.be. Le plafond n'est pas d'application pour les pensionné·e·s flexi-jobistes.

Même s'ils peuvent paraître alléchants au premier abord, les flexi-jobs sont en réalité contraires aux intérêts de la classe travailleuse. Certes, le salaire brut est égal au net (pas de précompte professionnel ni de cotisations sociales), ce qui booste immédiatement les revenus... mais à quel prix ?

Individuellement, cumuler un emploi d'au moins 80% avec des prestations en soirée ou le week-end intensifie le rythme de travail et réduit le temps de repos, avec un impact réel sur la santé. L'absence d'horaires fixes et la grande flexibilité demandée par l'employeur pèsent sur l'organisation de la vie privée. Pendant plus d'un siècle, les travailleurs·euses se sont battu·es pour conquérir du temps libre. Les flexi-jobs banalisent au contraire l'idée que chacun·e peut (ou doit) consacrer une partie croissante de son temps libre au travail.

Collectivement, les flexi-jobs permettent aux employeurs de contourner le principal signal qui pousse normalement à augmenter les salaires : la difficulté à recruter. Lorsque les employeurs ont du mal à recruter, la réaction économique et historique a toujours été d'augmenter les salaires ou d'améliorer les conditions de travail pour attirer du personnel. Les flexi-jobs leur permettent de contourner cette pression en recourant à une main-d'œuvre complémentaire moins coûteuse. Dans un pays où des centaines de milliers de personnes cherchent un emploi ou souhaiteraient obtenir un emploi à temps plein, ne vaudrait-il pas mieux créer davantage d'emplois de qualité ou répartir équitablement le travail disponible, plutôt que d'encourager le cumul d'emplois et la mise en concurrence des travailleurs·euses ? Cette concurrence vers le bas fragilise les salaires et les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs·euses.

Le vrai problème n'est pas que des travailleurs·euses cherchent à améliorer leurs revenus. Le vrai problème est qu'on soit de plus en plus nombreux·euses à devoir cumuler plusieurs emplois pour vivre dignement. Plutôt que de banaliser cette situation, nous voulons des salaires et des pensions qui permettent de vivre correctement avec un seul emploi.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be