



Flexi-jobs in de bouw en aanverwante sectoren

WEBINAR 2026/08/27

Georganiseerd door [Embuild Antwerpen](#), [ORBISS sociaal secretariaat](#) en [EmBiss NV](#)

1. *Een flexi-jobber moet dus ook een basisveiligheidsattest of equivalent kunnen voorleggen?*

Ja. Het basisveiligheidsattest is een voorwaarde om een gepensioneerde bouwvakarbeider of een gepensioneerde zelfstandige uit de bouw op de werf in te zetten als flexi-jobber.

De voorwaarde voorzien in de CAO is dat arbeiders in de bouw enkel op werven kunnen werken als ze:

- Gepensioneerd zijn; en
- Voorheen als arbeider of zelfstandige op bouwplaatsen hebben gewerkt; en
- Waarbij ze moeten aantonen dat zij in de afgelopen tien jaar minstens vijf jaar ervaring hebben verworven door het uitvoeren van werkzaamheden op een tijdelijke of mobiele bouwplaats.

Deze ervaring van vijf jaar is noodzakelijk wat kan bewezen worden via een basisveiligheidsattest, een VCA-attest, een arbeidsovereenkomst, Dimona, ... voor gepensioneerde arbeiders; gepensioneerde zelfstandigen kunnen dit aantonen via onder meer facturen, contracten, ...

2. *Kan een flexi-job ook bij PC 200?*

Ja. Het APCB 200 heeft geen beperkingen voorzien voor het inzetten van flexijobs.

3. *Kan iemand die administratief werk verricht en eveneens een overlevingspensioen trekt, die nu ook twee dagen in bijberoep als zelfstandige werkt en die volgend jaar wettelijk gepensioneerd zal zijn, volgend jaar ook als flexi werken voor dezelfde firma?*

Een gepensioneerde kan flexi-jobs vanaf de ingangsdatum van het pensioen maar moet wachten tot het kwartaal na ingaan van het pensioen om een flexi-job uit te oefenen bij dezelfde werkgever. Onder deze voorwaarden kan deze persoon dus volgend jaar dan ook flexi-jobs.



4. *Een werknemster (PC 200) gaat met pensioen per eind augustus 2026. Ze was deeltijds tewerkgesteld (80%) en wenst 2 dagen/week nog onder flexi-jobstatuut bij de huidige werkgever verder te werken. Is het correct om te stellen dat zij dit per 1 oktober effectief zal mogen doen?*

Dat klopt. Een gepensioneerd werknemer die gaat flexi-jobs bij zijn voormalige werkgever moet inderdaad wachten tot het kwartaal volgend op het kwartaal waarin het pensioen ingaat. De wetgeving bepaalt immers dat een werknemer in hetzelfde kwartaal bij dezelfde werkgever niet tegelijk onder het statuut van flexi-job en van gewone werknemer actief kan zijn.

5. *Mogen flexi-jobbers ook bijkomende uren presteren via KB213? Mogen zij vrijwillige overuren presteren?*

Dat mag. De gewone arbeidsrechtelijke regels zijn van toepassing en dus mogen flexi-jobbers ook bijkomende KB 213-uren en vrijwillige overuren (bruto netto-overuren) presteren volgens de regels zoals die gelden voor deeltijdse of voltijdse werknemers.

Deeltijdse flexi-jobbers mogen tot maximaal 12 uur per maand meeruren presteren, met een verloning aan 100% die onderworpen is aan de RSZ-bijdrage van 28%. Voor de uren die zij boven het maandkrediet van 12 uur tot de voltijdse arbeidsregeling verrichten, is een verloning met de wettelijke overloontoeslag van 50% in de week (100% op zon- en feestdagen) voorzien. Zodra zij de voltijdse arbeidsregeling toepasbaar in de sector overschrijden, kunnen er KB 213-uren of vrijwillige bruto-netto overuren gepresteerd worden.

Voor de bruto netto-overuren gelden sinds 1 april 2026 voor een deeltijdse flexi-job werknemer twee bijkomende voorwaarden: de vrijwillige overuren moeten gerechtvaardigd zijn door een tijdelijke vermeerdering van werk en de werknemer moet minstens drie jaar deeltijds tewerkgesteld zijn.

Voor de voltijdse flexijobbers geldt het principe dat zodra de voltijdse arbeidsregeling overschreden wordt, de vrijwillige overuren de voorkeur genieten. In dat kader mogen de arbeidsprestaties niet meer bedragen dan 11 uur per dag (max. +3 uur/dag) en 50 uur per week (max. +10 uur/week).

Deze overuren bedragen 360 uur per kalenderjaar, waarvan 240 uur onderworpen zijn aan een voordelige fiscale en sociale behandeling (bruto = netto). Voor de 240 bruto-netto vrijwillige overuren blijft de kost voor de werkgever beperkt tot het overuur, wat meteen ook de opbrengst is voor de werknemer.



Een beroep doen op vrijwillige overuren kan op het eerste gezicht dus interessant zijn voor de werkgever. Het fiscale plafond van 18.440 Euro blijft echter voor de niet-gepensioneerde flexijobber van toepassing, ongeacht het gekozen stelsel.

Om vrijwillige overuren toe te kunnen passen, is vereist dat er een uitdrukkelijk schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer is.

Wachturen zijn eveneens mogelijk volgens de voorwaarden zoals die gelden voor de arbeidersbouw (chauffeurs of aangestelden) betreffende het laden en lossen van de vrachtwagen en het respecteren van de rij- en rusttijden: maximaal 2 uur per dag, met een verloning aan 100%.

6. Mag een voltijdse flexi-jobber 40 uur per week werken of slechts 38 uur?

In de bouw zijn dit 40 uur per week: vermits men de regels van de arbeidstijd van de sector dient te volgen, betreft het in de bouwsector 40 uur voor zowel arbeiders als bedienden.

7. Kan je een combinatie maken van 2 vaste dagen per week en dan 1 flexibele dag, dus wel 3 dagen per week?

In de arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd afgesloten moet worden, moet de arbeidsregeling opgenomen worden waarin de variabiliteit met invulling van één flexibele arbeidsdag per week duidelijk moet omschreven worden.

8. Wat zijn de gevolgen als de flexijobber een keertje niet komt werken of ziek is bij een contract van een kwartaal met een vast uurrooster van 2 halve dagen per week en waarvan de Dimona ook gebeurd is voor het hele kwartaal?

Bij ziekte gelden de regels van gewaarborgd loon en is men verplicht om het gewaarborgd loon wegens ziekte te betalen vanaf het bereiken van één maand anciënniteit.

Indien men een keer niet komt werken, kan dit beschouwd worden als een toegestane afwezigheid. Men dient er evenwel rekening mee te houden dat een verantwoording zal worden gevraagd bij een eventuele controle door de sociale inspectie indien de werkgever met regelmaat toegestane afwezigheid in de sociale documenten boekt. De inspectie aanvaardt toegestane afwezigheid enkel onder volgende voorwaarden:

- Het moet kunnen blijken dat ze op verzoek van de werknemer werd aangevraagd;
- Het akkoord van de partijen zal voor elke dergelijke afwezigheidsdag moeten blijken uit een geschrift met opgave van de reden;
- Op deze dagen moesten er normale arbeidsprestaties overeengekomen zijn;



- Indien het een deeltijdse werknemer betreft, moet de werkgever het [afwijkingsdocument](#) (artikel 160 Programmawet) effectief gebruiken voor het niet presteren van deze uren;
- Bovendien moet de afwijking [telkens](#) door de werknemer worden ondertekend.

9. *Wat als de flexijobber met een kwartaalcontract met vast uurrooster van 2 halve dagen per week en waarvan de Dimona voor het hele kwartaal is gebeurd eens een dag wisselt?*

In dit geval moet de afwijking op het vaste deeltijdse uurrooster geregistreerd worden in het afwijkingsdocument inzake deeltijdse arbeid, waarvan een model beschikbaar is bij **ORBISS**.

10. *Is het een probleem indien de flexijobber met een kwartaalcontract van twee halve dagen per week en waarvoor reeds een Dimona werd gedaan voor het hele kwartaal toch eens langer werkt dan 4 uur per dag?*

In dit geval worden deze meeruren aan 100% vergoed, met een maximum van 12 meeruren per maand voor deeltijds tewerkgestelde flexi-jobbers.

11. *Moet men in de eC3.2 alle dagen waarop niet-flexi wordt gewerkt de code-A invullen?*

Voor alle arbeiders tewerkgesteld in het PC 124 geldt de verplichting om dagelijks de eC3.2a in te vullen, ongeacht of zij in de desbetreffende maand tijdelijk werkloos zijn of niet. Er is geen uitzondering op deze verplichting voor arbeiders in een flexi-job, ook al worden zij niet tijdelijk werkloos gesteld of is hun tijdelijke werkloosheid niet vergoedbaar voor de RVA.

Voor de dagen waarop ze niet werken, is er geen specifieke aanduiding voorzien op de eC3.2a.

12. *Kan een flexijobber doppen bij slecht weer?*

Indien weerverlet de uitvoering van de overeenkomst onmogelijk maakt, zal dus ook de uitvoering van de flexi-job arbeidsovereenkomst geschorst worden zonder loonverplichting voor de werkgever. De melding van slecht weer dient te gebeuren. De flexijobber zal zijn eC3.2a controlekaart blanco laten maar zal niet vergoed worden door de RVA.

13. *Er wordt gesproken over de opbouw van vakantiedagen. Wil dit dan zeggen dat ze deze vanaf 2027 kunnen opnemen? En als de Dimona voor het kwartaal is gebeurd en ze nemen een dag verlof, moet de Dimona dan aangepast worden?*



Een flexijobber ontvangt naast zijn flexiloon een flexivakantiegeld gelijk aan 7,67% berekend op het toegekend flexiloon.

Bij de opname van vakantie het jaar nadien wordt er een onbetaalde vakantiedag geboekt. De berekening van dubbel vakantiegeld of vertrekvakantiegeld voor een bediende is niet van toepassing.

In de DIMONA-aangifte wordt het begin en het einde van de arbeidsrelatie opgenomen. Er worden geen prestaties opgetekend in de DIMONA-aangifte.

*14. Kan ik zelf via Officient een DIMONA FLX aangifte doen per kwartaal, of moet de dossierbeheerder van **ORBISS sociaal secretariaat** dit doen?*

Je kan in Officient inderdaad dag- of langere flexi-jobcontracten aanmaken en bij de aanmaak de DIMONA doen; na ongeveer één minuut ontvang je de DIMONA-status met vermelding “OK” of “NOK.”

15. Mogen we flexijobbers ook een bedrijfswagen geven?

Dit mag. Bij privégebruik van de bedrijfswagen is de CO2-bijdrage aan de RSZ verplicht te betalen en dient het fiscaal voordeel, volgens de forfaitaire formule, in hoofde van de flexijobber berekend te worden.

16. Kan ik voor een gepensioneerde die momenteel een arbeidsovereenkomst heeft, dit contract stoppen op 30/09/2026 en een contract als flexijobber aanbieden vanaf 01/10/2026?

Wij raden aan om in dit geval nog een kwartaal te wachten en pas op 1/1/2027 te starten. Zolang de registratie in het Pensioenkadaster nog niet gebeurd is, riskeert de werkgever nog een “NOK” te krijgen bij de Dimona-aangifte. We hebben nogmaals de vraag voorgelegd aan de RSZ hoe een werkgever daar kan en mag mee omgaan als men een pas-gepensioneerde in een flexi-job wil tewerkstellen maar wachten nog steeds op uitsluitsel vanwege de RSZ.

17. Is het financieel interessant om een medewerker die op vervroegd pensioen is maar nog één dag per week komt werken, beter via het systeem van flexijob tewerk te stellen?



Dit is interessant voor zowel de werkgever als de werknemer. Een vervroegd gepensioneerde die nog geen 45 loopbaan jaren telt, mag evenwel niet meer dan 8.121 EUR bruto verdienen uit de flexi-job. Indien men meer verdient, verliest men (een deel van) het pensioen.

18. Kan iemand die in een landingsbaan zit (4/5de) nog flexi-jobs?

Ja, voor zover de regels van cumulatie met het recht op uitkeringen nageleefd worden. Bovendien mag een flexi-jobwerknemer met tijdskrediet of thematisch verlof slechts een maximaal aantal uren werken.

Vermits flexi-jobs een activiteit in loondienst zijn, moeten de bestaande regels inzake cumulatie met een activiteit in loondienst worden toegepast. Omwille van het bijzondere karakter van de flexi-jobs bepaalde de RVA in welke gevallen een activiteit in loondienst in het kader van een flexi-job cumuleerbaar is met uitkeringen:

- Tijdskrediet:
 - Volgens de algemene regel kan de cumulatie onbeperkt worden toegestaan als de bijkomende activiteit in loondienst (hier dus de flexi-job) sinds tenminste 12 maanden voor de ingangsdatum van de onderbreking al wordt uitgeoefend tegelijkertijd met de hoofdactiviteit. De bijkomende activiteit mag tijdens het tijdskrediet niet worden verhoogd.
 - Voor flexi-jobs is voldaan aan de voorwaarde van 12 maanden voorafgaande uitoefening als:
 - Er tenminste drie flexi-jobprestaties per trimester werden uitgeoefend bij één of meerdere werkgevers, in de loop van de 12 maanden die voorafgaan aan het begin van de onderbreking (het is niet nodig dat er elke maand een flexi-jobprestatie is); EN
 - De eerste flexi-jobprestatie ten laatste op de eerste dag van de referentieperiode van 12 maanden werd uitgeoefend.
- Thematische verlopen:
 - Volgens de algemene regel kan de cumulatie worden toegestaan als de bijkomende activiteit in loondienst (hier dus de flexi-job) sinds tenminste 3 maanden voor de aanvangsdatum van de onderbreking wordt uitgeoefend tegelijkertijd met de hoofdactiviteit. De bijkomende activiteit in loondienst mag niet meer uren tellen dan de hoofdactiviteit en mag tijdens het thematisch verlof niet worden verhoogd.
 - Voor flexi-jobs is voldaan aan de voorwaarde van 3 maanden voorafgaande uitoefening als:
 - Er tenminste drie flexi-jobprestaties werden uitgeoefend bij één of meerdere werkgevers, in de loop van de 3 maanden die voorafgaan aan



het begin van de onderbreking (het is niet nodig dat er elke maand een flexi-jobprestatie is; EN

- De eerste flexi-jobprestatie ten laatste op de eerste dag van de referteperiode van 3 maanden werd uitgeoefend.

De werknemer in tijdscrediet of thematisch verlof mag slechts een maximaal aantal uren als flexi-jobwerknemer werken.

De RVA meldt dat om het maximumaantal uren te bepalen die mogen worden uitgeoefend in het kader van flexi-jobs tijdens de loopbaanonderbreking, men het gemiddelde moet nemen van het aantal uur gepresteerd in het kader van flexi-jobs in de loop van de referteperiode van 3 of 12 maanden die voorafgaat aan de onderbreking. Dat gemiddelde wordt uitgedrukt in uren en dus niet in aantal flexi-jobprestaties en vertegenwoordigt het maximale aantal uren per trimester dat de werknemer mag presteren in het kader van een flexi-job.

19. Hoe moet de arbeidstijdregistratie worden uitgevoerd?

Hiervoor mag een intern (elektronisch) registratiesysteem gebruikt worden waarbij zowel het juiste tijdstip van het begin en het einde van de arbeidsprestatie geregistreerd en bijgehouden worden.

Indien de onderneming hier niet over beschikt, zijn er twee bijkomende methoden mogelijk:

- Ofwel via dagelijkse Dimona FLX-aangiften (in/out), waarbij telkens het begin- en einduur wordt vermeld:
- Ofwel via het “Alternatief Systeem voor Aanwezigheidsregistratie” (ASA) zoals dat op de website van de sociale zekerheid terug te vinden is. Dit alternatief systeem is ingebouwd in de toepassing ‘Personeelsbestand; aangeven en beheren’ in de DIMONA-rubriek (link via [Dimona](#) waarbij de beveiligde toegang vereist is).



Beheer de dagelijkse registratie

- › [De dagelijkse registratie configureren](#)
- › [Dagelijkse registratie op basis van de actieve werknemers](#)

Deze functionaliteit dient voor de dagelijkse registratie van de werknemers en is gereserveerd voor de horeca sector en de andere sectoren die werknemers met een flexi-job kunnen tewerkstellen.

Let wel: de verplichting om een registratiesysteem te gebruiken voor de arbeidsprestaties van de flexi-job werknemers moet onderscheiden worden van de verplichting om de aanwezigheden te registreren in de toepassing Checkinatwork. Het gaat hier om onderscheiden verplichtingen die naast elkaar moeten vervuld worden.