



Les flexis dans les différents secteurs

Situation au 1er juillet 2026

Opt-out par arrêté royal

Dans ces secteurs, les flexi-jobs ne sont pas autorisés ou sont soumis à des restrictions quant aux fonctions exercées. **L'ONSS n'accepte pas les déclarations de flexi-jobs pour :**

Commission paritaire	Date d'entrée en vigueur	Arrêté royal	CCT	Particularités
CP 132.000 CP 132.200	1er janvier 2025	Arrêté royal du 31 janvier 2025 (Moniteur belge du 7 février 2025)	CCT n° 187.913	
CP 143.000	1er janvier 2025	Arrêté royal du 31 janvier 2025 (Moniteur belge du 7 février 2025)	CCT n° 189.904 et 189.905	L'exclusion s'applique uniquement au personnel navigant
CP 144.000 CP 144.200	1er avril 2024	Arrêté royal du 18 avril 2024 (Moniteur belge du 25 avril 2024)	CCT n° 185.024	
CP 145.010 CP 145.030 CP 145.050 CP 145.060 CP 145.070 CP 145.200	1er avril 2024	Arrêté royal du 18 avril 2024 (Moniteur belge du 25 avril 2024)	CCT n° 185.019	



Autorisé dans la CP 145.040				
CP 304	Inscrit dans la loi du 16 novembre 2015			Dans tous les cas, les fonctions artistiques, artistiques-techniques et de soutien artistique qui comprennent des activités telles que définies par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission des œuvres d'art et visant à améliorer la protection sociale des travailleurs du secteur artistique sont exclues des flexi-jobs.
CP 320	1er juillet 2024	Arrêté royal du 20 juin 2024 (Moniteur belge du 26 juin 2024)	CCT n° 186.315 et 193.863	Seules les tâches réservées aux travailleurs occasionnels peuvent être effectuées par un travailleur flexi-job. Pour plus d'informations et les conditions applicables, consultez Lex4You .
CP 323	1er avril 2024	Arrêté royal du 18 avril 2024 (Moniteur belge du 25 avril 2024)	CCT n° 186.140	L'exclusion concerne uniquement les domestiques .

Restrictions via une CCT

Les secteurs suivants limitent les fonctions pouvant être exercées dans le cadre d'un flexi-job ou soulignent l'importance des formations. Étant donné que ni Securex ni l'ONSS ne peuvent contrôler les conditions, il n'y a **pas de Dimona bloquante**. Cela ne signifie toutefois pas qu'un emploi flexi-job répond aux conditions légales. **La responsabilité d'une application correcte incombe à l'employeur.**

Commission paritaire	CCT	Particularités
CP 106.020	Protocole d'accord Valable jusque fin 2026	Une attention particulière est accordée à la concertation sociale, à la sécurité et aux compétences. Il est interdit d'employer un travailleur en flexi-job dans des fonctions pour lesquelles le chômage temporaire est appliqué ou s'il bénéficie déjà d'un crédit-temps auprès d'un autre employeur du secteur.

CP 109 CP 215	CCT n° 198.446 CCT n° 198.829	Les partenaires sociaux conviennent d'élaborer un cadre sectoriel concernant l'utilisation des flexi-jobs dans les entreprises.
CP 110	CCT n° 198.672	Les partenaires sociaux conviennent d'élaborer un cadre relatif à l'utilisation des flexi-jobs dans les entreprises. Dès que le cadre juridique concernant les flexi-jobs sera connu, ils entameront les travaux à ce sujet.
CP 112	CCT n° 199.685 Valable à partir du 1er janvier 2026 pour une durée indéterminée	Les travailleurs ayant le statut de ' flexi-job ' qui dans l'entreprise exercent des activités techniques sur des véhicules hybrides (HEV/PHEV), des véhicules électriques (BEV) ou des véhicules à propulsion à hydrogène (FCEV/HICEV) doivent posséder le certificat de 'sécurité' sectoriel applicable aux activités effectuées, tel que prévu dans les normes sectorielles concernées.
CP 115	Protocole d'accord	Les partenaires sociaux conviennent que le recours aux flexi-jobs est exclu dans le secteur pour la durée de la CCT. Ce sujet sera à nouveau abordé lors des prochaines négociations.
CP 116 CP 207	CCT n° 197.189	Sous réserve que la future législation en la matière le permette, les flexi-jobs sont exclus dans notre secteur, sauf dans les entreprises où un autre accord est conclu à ce sujet avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les représentants des organisations syndicales.
CP 121	Protocole d'accord	Après la publication de la législation concernée, les modalités relatives à l'introduction des flexi-jobs dans le secteur seront convenues.
CP 124	Protocole d'accord Valable jusque fin 2026	Un flexi-job ne sera possible que pour un ouvrier de la construction à la retraite (anticipée) ou pour une fonction ne nécessitant pas de formation de base en sécurité .
CP 127	Protocole d'accord	Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer immédiatement une convention collective-cadre à ce sujet.
CP 128 (tous les sous-secteurs)	CCT n° 197.440 Valable à partir du 1er janvier 2026	Le secteur n' autorise les contrats flexibles que par le biais d'un accord d'entreprise (exceptionnel) conclu avec la délégation syndicale ou, en l'absence de délégation syndicale, par l'intermédiaire du secrétaire régional du syndicat ou, en leur absence, sur présentation de la proposition à la commission paritaire.

	pour une durée indéterminée	
CP 130.000 CP 130.100	CCT n° 198.632	Les partenaires sociaux ont l'intention de conclure un accord-cadre sectoriel (sans perte de flexibilité) sur le recours aux flexi-jobs dans le secteur, dès que le cadre légal à cet effet aura été mis en place.
CP 140.550	Protocole d'accord	Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer une convention collective-cadre à ce sujet.
CP 142.020	Protocole d'accord	Après la publication de la législation pertinente, les partenaires sociaux s'engagent à mener une discussion ouverte sur les flexi-jobs. Les partenaires sociaux s'engagent à prévoir une exclusion temporaire partielle des flexi-jobs pendant 3 mois entre le 1er avril et le 30 juin 2026 . Cette exclusion ne s'applique pas aux travailleurs ayant atteint l'âge légal de la retraite dans le secteur.
CP 142.030	CCT n° 199.683 Conditions de T&R Valable à partir du 1er janvier 2026 pour une durée indéterminée	Après la publication de la législation pertinente, les partenaires sociaux s'engagent à mener une discussion ouverte sur les flexi-jobs. Les partenaires sociaux s'engagent à prévoir une exclusion temporaire partielle des flexi-jobs pendant 3 mois entre le 1er avril et le 30 juin 2026 . Cette exclusion ne s'applique pas aux travailleurs ayant atteint l'âge légal de la retraite dans le secteur.
CP 142.040	Protocole d'accord	Après la publication de la législation pertinente, les partenaires sociaux s'engagent à mener une discussion ouverte sur les flexi-jobs. Les partenaires sociaux s'engagent à prévoir une exclusion temporaire partielle des flexi-jobs pendant 3 mois entre le 1er avril et le 30 juin 2026 . Cette exclusion ne s'applique pas aux travailleurs ayant atteint l'âge légal de la retraite dans le secteur.
CP 143	CCT n° 189.904	Dans les entrepôts : Rapport entre les travailleurs permanents et les flexi-jobs

	Valable à partir du 1er janvier 2025 pour une durée indéterminée	<p>Afin de garantir la stabilité des travailleurs permanents, un ratio est fixé entre, d'une part, les travailleurs sous contrat de travail ordinaire et les travailleurs intérimaires et, d'autre part, les travailleurs sous contrat de travail flexible.</p> <p>Le ratio flexi maximal est fixé à 860 heures par tranche de 10 ETP entamée.</p>
CP 226	<p>CCT n° 197.610</p> <p>Valable à partir du 1er janvier 2026 pour une durée indéterminée</p>	<p>Le travailleur flexi occupant une fonction de sécurité doit satisfaire à toutes les conditions requises pour la fonction en question, telles que les connaissances, l'expérience, la formation et les autres prescriptions légales.</p> <p>Ce point peut être discuté au sein des instances de concertation appropriées.</p>
CP 307	<p>CCT n° 198.616</p> <p>Valable du 1er février 2026 au 31 janvier 2028 inclus</p>	<p>Liste des situations et des fonctions dans lesquelles le recours aux flexi-jobs est autorisé. Consultez Lex4You pour plus de détails.</p>
CP 337	Protocole d'accord	<p>Il n'y aura pas d'interdiction générale des flexi-jobs dans le secteur.</p> <p>Les partenaires sociaux s'engagent, après la publication de la nouvelle réglementation relative à l'introduction des flexi-jobs, prévue pour le 1er juillet 2026, poursuivre le dialogue à ce sujet en vue de conclure des accords alignés sur ceux conclus dans les autres secteurs du social, avec pour objectif principal de préserver des conditions de concurrence équitables afin d'éviter au maximum toute concurrence déloyale entre les secteurs, tout en tenant compte de la spécificité du secteur.</p>