

Webinaire

Les formes d'emploi flexibles en 2026

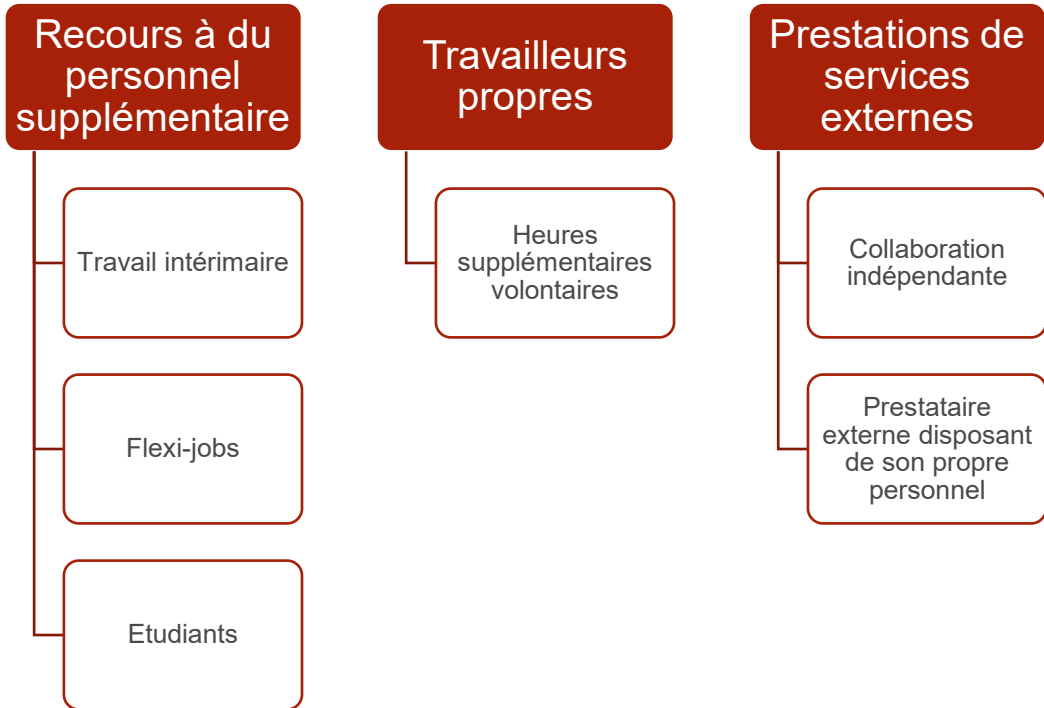
Kevin Dieu
Maxime Bronkart

7 juillet 2026



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers
Clays & Engels

Programme / Overview



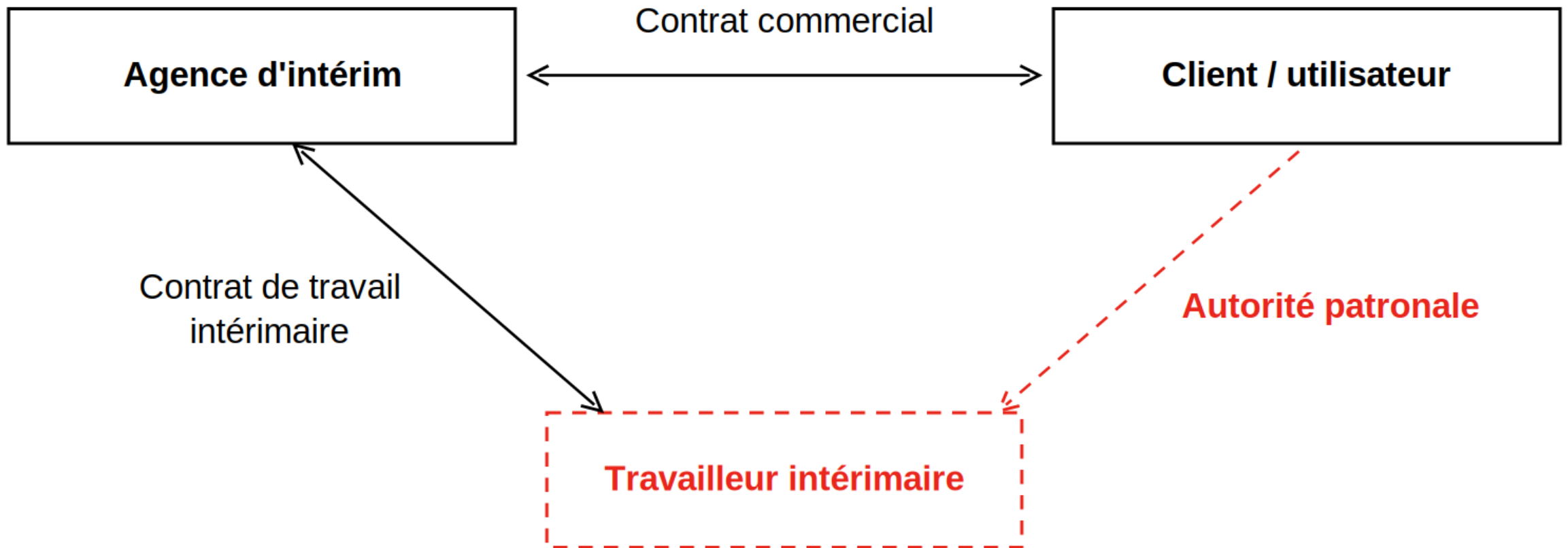


Travail intérimaire

Synthèse des mesures du gouvernement De Wever

Travail intérimaire			
Mesures	Statut du texte légal	Référence	Entrée en vigueur
Suppression de l'obligation d'établir, avant la première entrée en service, une déclaration d'intention distincte	1	Loi du 18 mai 2026 portant diverses dispositions en matière de travail	11 juin 2026
Travail intérimaire à durée indéterminée	X	Accord de gouvernement	?
Lutte contre les abus des contrats journaliers successifs	X	Accord de gouvernement	?
Combinaison du travail intérimaire et du flexi-job	1	Loi du 28 juin 2026 portant dispositions diverses concernant les flexi-jobs	1er juillet 2026
Cadre pour les clauses de non-débauchage au sein du secteur, en concertation avec les partenaires sociaux	X	Accord de gouvernement	?
Découragement du projectsourcing dans le secteur des soins	X	Accord de gouvernement	?

Point de départ : la relation triangulaire



Principe : deux contrats distincts

➤ Contrat de travail intérimaire (travailleur intérimaire et entreprise de travail intérimaire)

- Deux volets

- Déclaration d'intention : convention unique lors de la première entrée en service

- Par écrit

- Individuelle pour chaque travailleur

- Au plus tard au moment où le travailleur intérimaire entre pour la première fois au service de l'entreprise de travail intérimaire

- **Plus d'obligation**

- **Loi du 18 mai 2026 portant des dispositions diverses en matière de travail (art. 26)**

- Contrat à chaque nouvelle mission d'intérim

- Par écrit

- Lors de chaque mise à disposition auprès d'un utilisateur

- Au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur intérimaire

➤ Contrat commercial (entreprise de travail intérimaire et utilisateur)

Contrats journaliers successifs



- **Quoi ?**
 - Contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur
 - Ayant chacun une durée de maximum 24 heures
 - Qui se succèdent immédiatement (ou séparés par un jour férié / un jour d'inactivité)

- **Autorisé ?**
 - Oui, si l'utilisateur démontre un besoin de flexibilité
 - Information et consultation

- **Contribution de responsabilisation**

Motifs

- ▶ Six motifs autorisés
 - L'insertion
 - Remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat a été suspendu temporairement ou a pris fin
 - Surcroît temporaire de travail
 - Exécution d'un travail exceptionnel
 - Prestations artistiques et/ou production d'œuvres artistiques
 - Trajet de mise au travail approuvé par la région pour les chômeurs de longue durée et les bénéficiaires d'une assistance financière



Flexi-jobs

Pour quels secteurs

Passé

1. Secteurs prévus par la loi
2. Secteurs prévus par la loi, avec possibilité d'opt-out (exemple : CP 144, CP 323 – travailleurs domestiques)
3. Secteurs avec possibilités d'opt-in :
 1. Via les partenaires sociaux (exemple CP 139)
 2. Via les autorités régionales (exemple : accueil d'enfants)

À partir du 1er juillet

- › Tous les secteurs avec possibilité d'opt-out
- › Exceptions :
 - Fonctions artistiques, artistico-techniques et de soutien artistique
 - Fonctions qui, légalement, ne peuvent être exercées que par du personnel statutaire

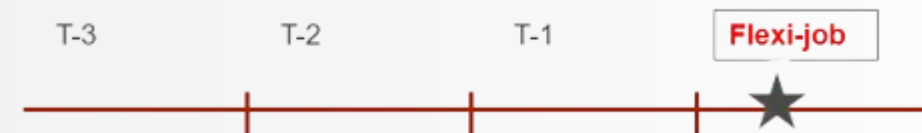
Conditions

Conditions à 2 moments différents

Conditions dans les trimestres précédant l'exercice du flexi-job



Conditions dans le trimestre où les prestations sont fournies en tant que flexi-jobiste



Conditions

Conditions en T-3 (3e trimestre précédant le trimestre au cours duquel le flexi-job est exercé)

- Occupation à concurrence d'au moins 4/5e auprès d'un ou plusieurs autres employeurs

Ex. flexi-job en avril, mai et juin 2026 si occupation à 4/5e au moins en juillet, août et septembre 2025

- Du temps plein à une occupation à 4/5e : période d'attente de 2 trimestres (T et T+1)

T-5	T-4	T-3	T-2	T-1	T	T+1	T+2
100	100	80	80	80	Non possible	Non possible	Possible
100	80	80	80	80	Non possible	Non possible	Possible
80	80	80	80	80	Possible	Possible	Possible

Conditions

Conditions en T-3 (3e trimestre précédant le trimestre au cours duquel le flexi-job est exercé)

Exception aux conditions du 3e trimestre : pensionnés

- Auparavant : être pensionné en T-2
- Nouvelle législation : être pensionné en T



Conditions

Conditions dans le trimestre du flexi-job

- Ne pas travailler préalablement ou en complément via un autre contrat de travail auprès de l'employeur du flexi-job
 - Par la suite, oui
 - Pas davantage via le travail intérimaire (Loi1/04/2022)
 - **Nouveautés depuis le 1er juillet 2026:** non applicable au travailleur intérimaire si l'entreprise de travail intérimaire ne met pas le travailleur intérimaire à la disposition du même utilisateur en qualité de travailleur intérimaire et de travailleur flexi-job

Conditions

Conditions dans le trimestre du flexi-job

- ▶ Ne pas se trouver dans la période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité compensatoire de licenciement à charge de l'employeur auprès duquel le flexi-job est exercé
- ▶ Ne pas se trouver dans un délai de préavis

Conditions

Conditions dans le trimestre du flexi-job

- Le travailleur ne peut exercer un flexi-job auprès d'une entreprise liée
 - Article 1.20 du Code des sociétés
 - Possible via le travail intérimaire ?
- **Nouveauté depuis le 1er juillet 2026** : Suppression de l'interdiction du flexi-job auprès d'une entreprise liée pour les travailleurs à temps plein

Structure contractuelle

Le contrat-cadre*

Mentions obligatoires

- Identité des parties
- Modalités et délai préalable dans lequel le contrat de travail flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur
- Description succincte de la (des) fonction(s) à exercer
- Salaire de base
- Texte légal décrivant la 4/5^e condition (article 4§1 de la loi Flexi-job)



Sanctions

- le contrat de travail n'est pas un contrat de travail flexi-job
- Sanction pénale (niveau 2)

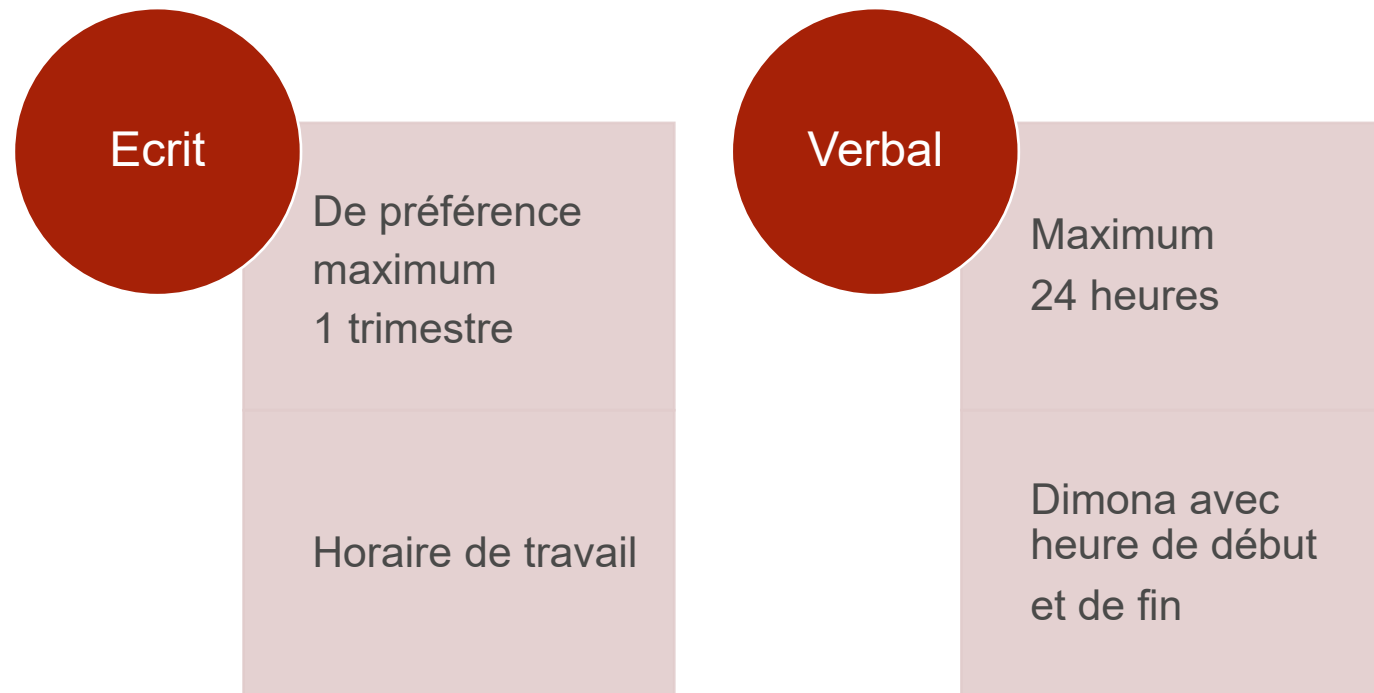


*ne s'applique pas au travail intérimaire

Structure contractuelle

Contrat de travail flexi-job

- Conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini
- Régi par les dispositions de la loi relative aux contrats de travail, sous réserve d'exceptions



Formalités



› Obligation d'enregistrement

- pour chaque travailleur flexi-job individuel, le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail doit être enregistré et conservé
- « Dimona journalière » vaut comme enregistrement de ce type

› Déclaration DIMONA

- Par trimestre (chaque trimestre à nouveau IN – OUT) – pas pour le contrat de travail flexi-job verbal
- Par jour avec mention de l'heure de début et de fin – obligatoire pour le contrat de travail flexi-job verbal

› Déclaration complémentaire via la déclaration de flexi salaire

- Via Flexi at work
- Lors de chaque calcul du salaire
- Résultat : revenus à suivre via mycareer.be

Flexi salaire

Fixé dans le contrat-cadre

Flexi salaire

- ▶ Salaire de base
 - Minimum = salaire horaire sur la base du salaire barémique de la fonction exercée tel que fixé par convention collective de travail
 - Sauf : secteur hôtelier (CP 302) – tarif horaire fixe (quelle que soit la fonction)
 - Sauf : travailleurs non soumis à la loi sur les CCT = barème du statut juridique
- ▶ Indemnités, primes et autres avantages (soumis aux cotisations de sécurité sociale normales)

Flexi pécules de vacances

- ▶ 7,67%

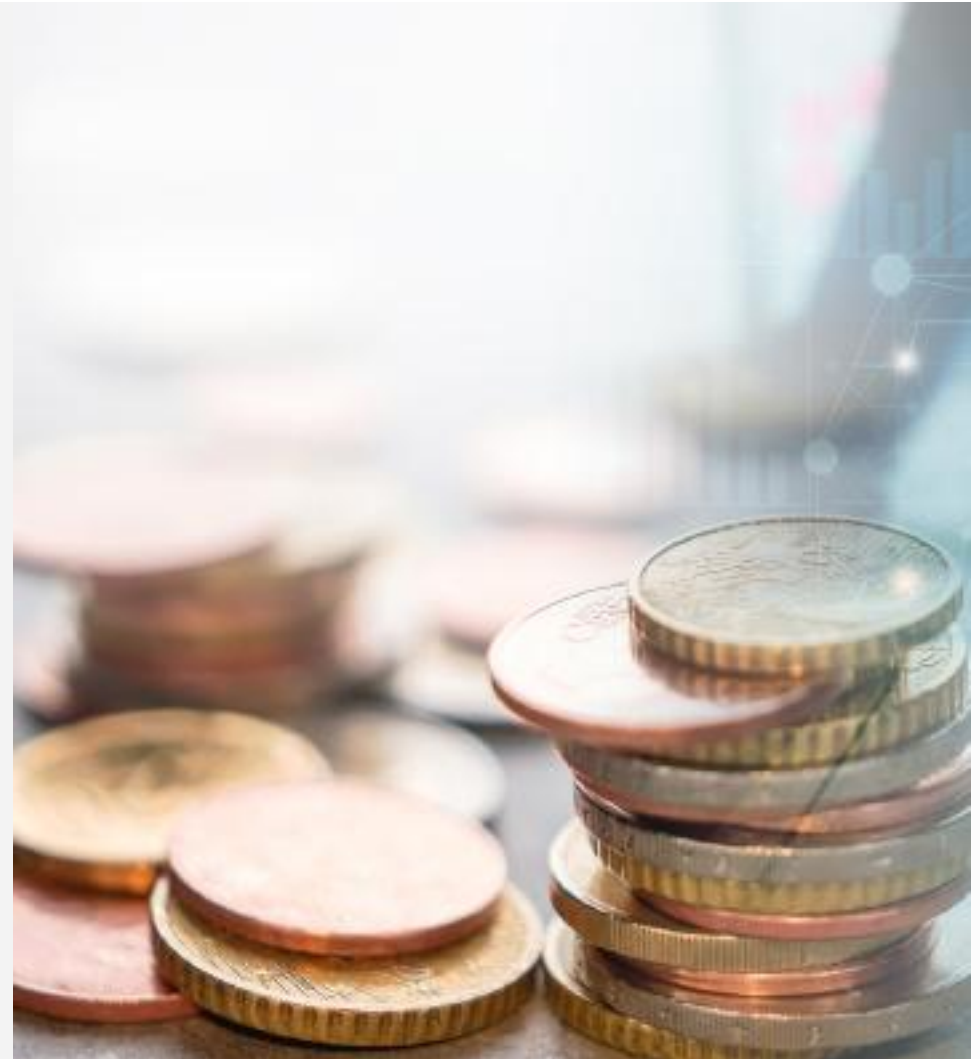
Flexi salaire

Maximum

- Salaire flexi : maximum 150 % du salaire de base du secteur.
 - Point de départ salaire de base = salaire barémique (15 EUR)
 - Heure supplémentaire le dimanche (30 EUR)
 - Flexi salaire > 150 % du salaire de base

Projet de loi du 8 mai 2026

- Indemnités, primes et avantages prévus par la loi/CCT exclus du calcul du maximum
- Horeca : max. 21 EUR par heure



Sécurité sociale et fiscalité



Sécurité sociale

- Employeur : cotisation patronale de 28 % sur le flexi salaire
- Employeur : pas de cotisations « ordinaires »
- Travailleur : pas de cotisations sociales personnelles ONSS

Fiscalité

- Plafond : 18.000 EUR par an à partir de l'année de revenus 2026 (auparavant : 12.000 EUR)
- Ne s'applique pas aux pensionnés (attention : cumul pension et flexi-job)



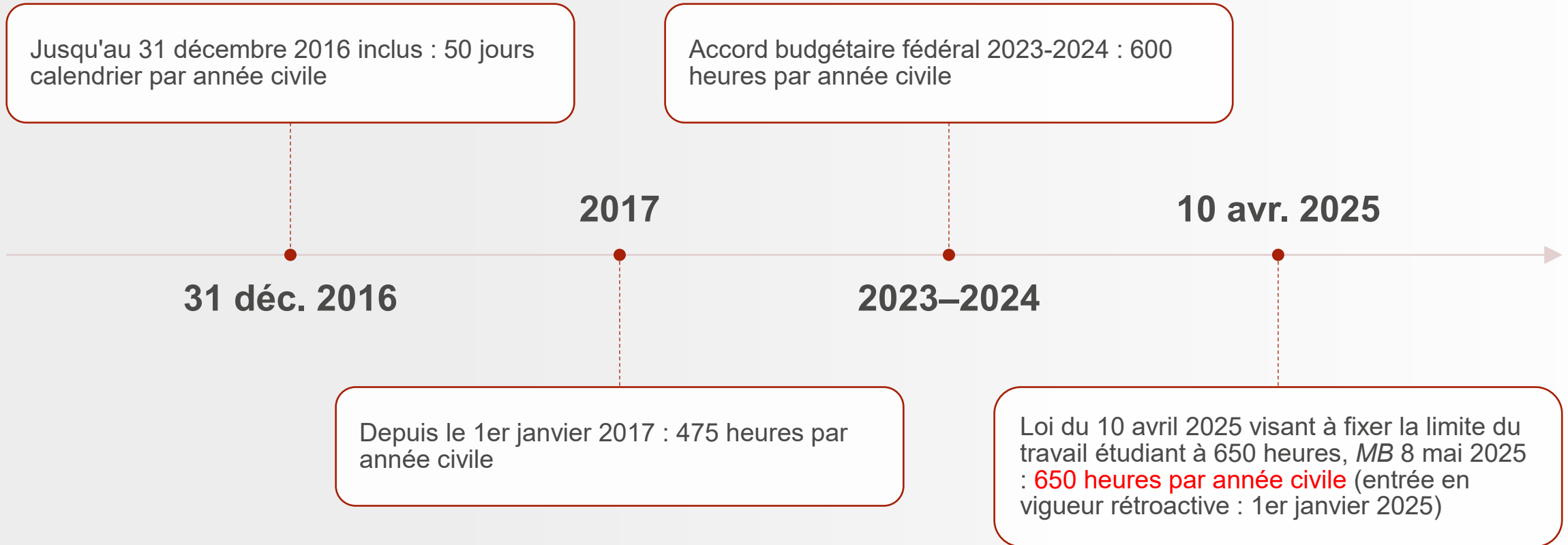
Travail étudiant

Synthèse des mesures du gouvernement De Wever

Travail étudiant

<i>Mesures</i>	<i>Statut du texte légal</i>	<i>Référence</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Augmentation du contingent étudiant	1	Loi du 10 avril 2025 visant à fixer la limite du travail étudiant à 650 heures	Rétroactif à partir du 1er janvier 2025
Abaissement de la limite d'âge	1	Loi du 18 décembre 2025 portant des dispositions diverses	9 janvier 2026
Définition de la notion de « travaux légers »	1	Arrêté royal du 19 avril 2026 déterminant la notion de travaux légers visée à l'article 7.15 de la loi sur le travail du 16 mars 1971	14 mai 2026

Augmentation du contingent étudiant



Augmentation du contingent étudiant : conséquences

1) Dispense des cotisations de sécurité sociale ordinaires si :

- Contingent de 650 heures par année civile non dépassé ;
- Engagé au moyen d'un contrat de travail d'étudiant valable, écrit et à durée déterminée ;
- Travaille en dehors des périodes de présence obligatoire dans l'établissement d'enseignement ;
- Valablement déclaré à l'ONSS au plus tard le jour du début du travail (déclaration DIMONA STU).

→ Seule la cotisation de solidarité est due (8,13 %)

- 5,42 % à payer sur le salaire par l'employeur
- 2,71 % à retenir sur le salaire de l'étudiant

2) Dispense de retenue du précompte professionnel : plafond 15.971,43 EUR bruts (2026)

Abaissement de la limite d'âge



- Article 130bis de la loi relative aux contrats de travail

- Auparavant :
 - Soit 16 ans
 - Soit 15 ans et n'étant plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein
 - Non-respect? Interdiction du travail des enfants

Abaissement de la limite d'âge

- › Loi du 18 décembre 2025 portant des dispositions diverses, *MB* 30 décembre 2025
- › À partir du 1er janvier 2026 : mineur d'au moins 15 ans + ~~n'étant plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein~~
 - Au moins 15 ans
 - Non-respect ? Interdiction du travail des enfants
- › **MAIS** : conditions de travail et d'occupation très strictes (« travaux légers »)

Abaissement de la limite d'âge et « travaux légers»

- ▶ Transposition partielle de la directive européenne 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail
- ▶ Protection des mineurs d'au moins 15 ans soumis à l'obligation scolaire à temps plein
- ▶ EXCLUSIVEMENT : « travaux légers » → AR du 19 avril 2026 définissant la notion de travaux légers visée à l'article 7.15 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (*MB* 4 mai 2026)
- ▶ Adaptation de la loi sur le travail
 - Exception à l'interdiction du travail des enfants pour :
 - Au moins 15 ans
 - Encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein
 - Uniquement du « travail léger »

« Travaux légers »

- ▶ En principe : entrée en vigueur le 9 janvier 2026 (loi 18/12/2025)
 - Mais application effective : dépend de la concrétisation de la notion de « travaux légers » (AR nécessaire)

- ▶ AR du 19 avril 2026 (14 mai 2026) :

- *Travaux non industriels de nature légère.*

Sont visées les activités suivantes qui ne requièrent aucune formation spécifique et qui ne sont pas effectuées avec ou sur des équipements de travail mécaniques :

- *Aide à l'accueil et préposé au vestiaire ;*
- *Réassortisseur de rayons ;*
- *Assistant de vente dans les commerces de détail ;*
- *Activités logistiques, à savoir : réception, stockage, pesage, emballage, étiquetage, préparation des commandes, gestion des stocks ou expédition de matières premières, de marchandises ou de produits ;*
- *Tâches de nettoyage légères, à savoir des tâches qui entraînent une faible charge physique, requièrent peu de force et sont de courte durée, parmi lesquelles épousseter, faire la vaisselle, passer l'aspirateur ou la serpillière dans de petits espaces, vider les poubelles, laver les vitres à hauteur de main, nettoyer légèrement les sanitaires ;*
- *Activités organisationnelles légères dans le secteur des soins, à savoir : distribuer et débarrasser les repas et les boissons.*

Si travaux légers: conditions de travail et d'occupation

- Règles plus strictes en matière de durée du travail
- Pendant la période scolaire
 - La durée du travail est limitée à 2h par jour d'enseignement et 12h par semaine et en dehors des heures d'enseignement scolaire
 - En aucun cas plus de 8h par jour
- En dehors de la période scolaire (c.-à-d. période d'au moins une semaine d'inactivité scolaire)
 - Max. 8h par jour et 40h par semaine
- En cas d'occupation auprès de plusieurs employeurs → les jours et heures de travail sont additionnés
- Max. 4h30 de travail ininterrompu
 - Journée de travail > 4h30 : au moins une demi-heure de repos
 - Journée de travail > 6h : au moins 1 heure de pause, dont au moins une demi-heure consécutive

Si travaux légers: conditions de travail et d'occupation

- Au moins 14h consécutives de repos entre la fin et la reprise du travail
- Interdits :
 - Heures supplémentaires
 - « Travail de nuit » (entre 20h et 6h)
 - Travail les dimanches et jours fériés
- Outre le dimanche, également un jour de repos supplémentaire le samedi ou le lundi
- Sanction de niveau 2 du Code pénal social (article 136/3)





Heures supplémentaires volontaires

Motif pour des heures supplémentaires: heures supplémentaires volontaires

- Art. 25bis Loi sur le contrat de travail: 360 heures supplémentaires volontaires (par travailleur et par an)

- Accord écrit entre l'employeur et le travailleur
 - L'accord écrit du travailleur est valable pour une durée d'un an

 - L'accord est, sauf résiliation, chaque fois tacitement renouvelé pour une nouvelle période d'un an

 - Possibilité de :
 - Résilier à tout moment, par écrit, par « chacune des parties », moyennant un préavis d'un mois (employeur?)
 - Mettre fin de commun accord

Base de calcul des heures supplémentaires: heures supplémentaires volontaires

- ▶ Jusqu'à 11 heures par jour – 50 heures par semaine
- ▶ 240 heures par an : pas de sursalaire pour heures supplémentaires
120 heures par an : sursalaire normal pour heures supplémentaires (au moins 50 % ou 100 %)
- ▶ Ne s'applique pas au crédit-temps ni aux congés thématiques
- ▶ Travailleurs à temps partiel
 - Les limites de la durée du travail applicable à un travailleur à temps plein sont effectivement dépassées ; et
 - Il existe un surcroît temporaire de travail ; et
 - Le travailleur est occupé à temps partiel depuis au moins trois ans.
- ▶ Disposition transitoire prévue pour les travailleurs à temps partiel qui effectuent déjà des heures supplémentaires volontaires

Régime fiscal et parafiscal

360	
240	120
Pas de sursalaire	Sursalaire 50 ou 100%
Exonérées	Imposables* (avec réduction du précompte professionnel)
Non soumises aux cotisations de sécurité sociale	Soumises aux cotisations de sécurité sociale
→ Brut = net	

* Réduction fiscale sur 180 heures supplémentaires par an

Prestations de services externes

Collaboration indépendante

Prestataire externe disposant de son propre personnel

Prestations de services externes

Introduction

- ▶ Recours à du personnel externe



Entreprise de travail
intérimaire agréée

- ▶ Externalisation des tâches (outsourcing)

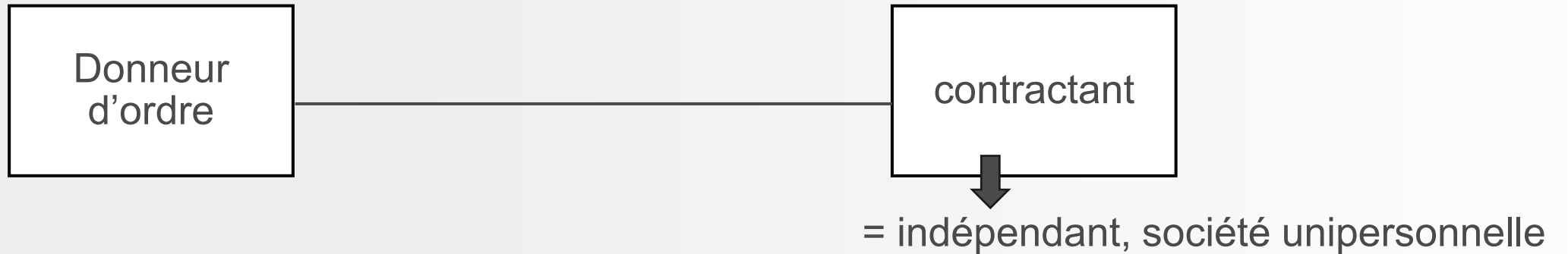


Collaboration
indépendante



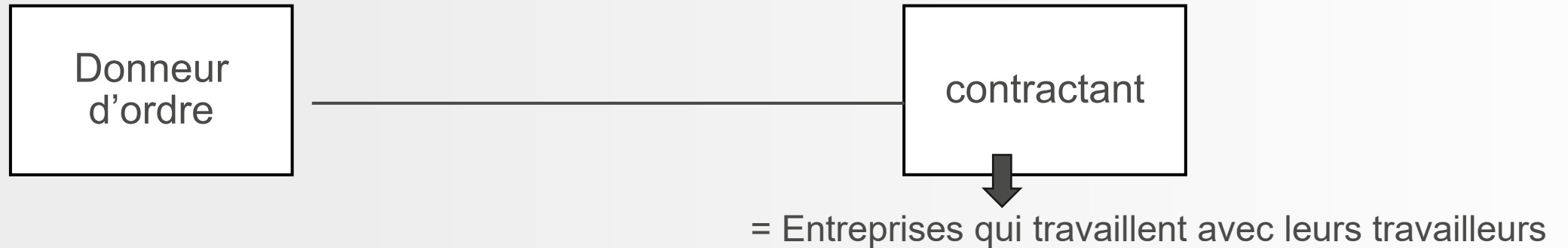
Prestation de services
externe avec son propre
personnel (contrat
d'entreprise)

Collaboration indépendante



- Le donneur d'ordre ne peut exercer aucune **autorité** ('lien de subordination') sur l'indépendant → fausse indépendance
- Notion d'« autorité » (loi-programme (I) du 27 décembre 2006) (= loi sur la nature des relations de travail)
 - Volonté des parties, temps de travail, organisation du travail, contrôle hiérarchique
 - Présomption fondée sur des critères économiques (construction, transport, gardiennage, nettoyage, ...)

Prestation de services externe avec son propre personnel



- Le donneur d'ordre ne peut exercer aucune **autorité** sur le personnel du contractant → mise à disposition illicite
- Notion d'« autorité » (loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire)
 - Instructions ne répondant pas aux conditions (écrites, expresses, détaillées, ne vidant pas de sa substance l'autorité de l'employeur)

Q
&
A
?
Questions?



Contact — Our Experts.



Kevin Dieu
Avocat – Senior Associate
+32 9 261 50 01
Kevin.dieu@claeysengels.be



Maxime Bronkart
Avocat
+32 42 29 80 20
Maxime.bronkart@claeysengels.be

Partners with you ●