

Contrats temporaires ou atypiques en Belgique

Mars 2026



Éléments statistiques de synthèse (Source Eurostat)

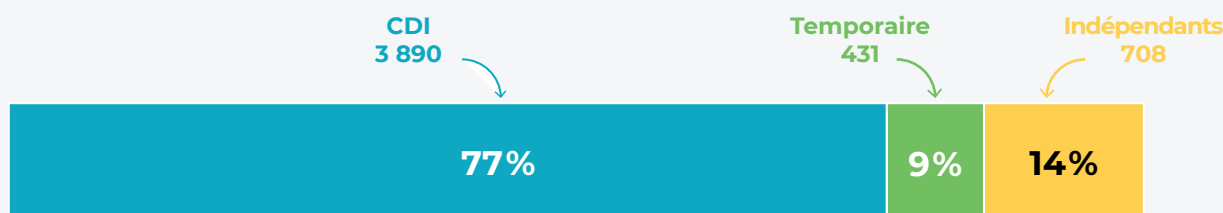
	 BELGIQUE	 UNION EUROPÉENNE
Population totale (au 1 ^{er} janvier 2025)	11 900 123 hab.	450 380 320 hab.
Taux d'emploi	67,3%	71,1%
des femmes	64,3%	66,8%
des jeunes (15-24 ans)	28,4%	34,2%
des seniors (55-64 ans)	61,1%	66,8%
Part des salariés en emploi temporaire	11,6%	12,5%
des femmes	12,6%	13,4%
des jeunes (15-24 ans)	58,0%	46,8%
Part d'emploi à temps partiel	25,9%	17,8%
des femmes	39,3%	28,3%
Taux de chômage	6,3%	6,0%
des femmes	6,1%	6,1%
des jeunes (15-24 ans)	17,7%	15,4%
Salaire minimum légal horaire	13,08 €	–

La Belgique présente, pour l'ensemble de la population en emploi, un taux d'emploi temporaire inférieur de deux points de pourcentage à la moyenne européenne, mais supérieur de près de 10 points en ce qui concerne les jeunes, un résultat auquel contribue le nombre de contrats étudiants (voir ci-après). A l'inverse, le taux d'emploi à temps partiel est particulièrement élevé (près de 8 points de plus), et en particulier pour les femmes (+10 points).

Les données comparatives montrent que la Belgique se situe parmi les pays européens où le recours aux contrats non permanents est le plus faible, tandis que la part de l'emploi indépendant y est plutôt élevée. En longue période, la part de l'emploi temporaire salarié y est relativement stable, demeurant entre 8% et 10%. Si ces chiffres n'attestent pas d'une problématique liée aux contrats courts en Belgique, d'autres données d'Eurostat montrent que la proportion de CDD très courts y est particulièrement élevée (18% durent moins d'un mois, 10% entre un et deux mois).

Source : Eurostat (4^e trimestre 2025) ; population âgée de 15 à 64 ans, sauf mention contraire.
Salaire minimum au 1^{er} février 2026 (taux horaire calculé sur la base d'un salaire minimum mensuel de 2154,11€ et d'une semaine de 38 heures de travail, pour les personnes âgées de 18 ans et plus).

Structure de l'emploi total (2024) - En milliers (Sources nationales)



Source : Statbel

La Belgique présente une variété de contrats temporaires ou atypiques

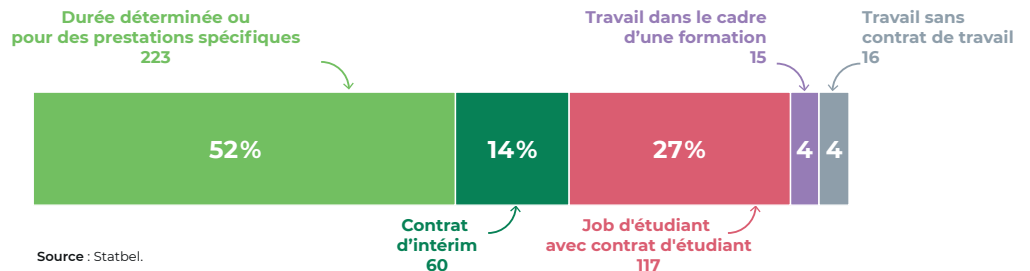
Un rapport d'Emploi Belgique¹ consacré à l'évolution du recours aux différents types de contrats de travail entre 2010 et 2022 conclut « avec prudence que le travail atypique n'est pas en augmentation [en Belgique] et qu'il est peut-être, tout compte fait, moins courant qu'ailleurs ».

La part de l'emploi permanent dans l'emploi salarié est restée relativement stable au cours de la période étudiée. Si le nombre de travailleurs en contrat spécifique [court]² a augmenté entre 2011 et 2021, leur part dans l'emploi total demeure globalement stable : « L'analyse des différents contrats spécifiques nous montre qu'au cours de l'année 2021, 10% de la population salariée de 15 à 64 ans a été au moins une fois sous contrat intérimaire, 14,5% sous contrat étudiant, 4,3% sous contrat de titres-services, 2,6% sous contrat flexi-job, 0,4% sous contrat de travailleur saisonnier, 0,9% sous contrat extra-Horeca³ et 0,03% sous contrat de travailleur domestique. Si le nombre de travailleurs dans ces différents contrats a augmenté entre 2011 et 2021 (à l'exception des travailleurs domestiques, saisonniers et extra-Horeca), la part de ces différents contrats dans l'emploi salarié a très peu évolué (à l'exception du travail

étudiant qui est passé de 12,2% en 2011 à 14,5% en 2021, des flexi qui sont passés de 0,8% en 2016 à 2,6% en 2021 et des extra-Horeca qui sont passés de 1,8% en 2011 à 0,9% en 2021). Peut-être pouvons-nous considérer ces deux derniers, au moins en partie, comme des vases communicants ».

Le rapport permet de mettre en perspective l'usage relatif de différentes formes d'emploi atypiques et flexibles, en gardant à l'esprit que leurs parts respectives dans l'emploi salarié sont faibles (données 2024). En dehors des contrats temporaires traditionnels et de leurs variantes (CDD, contrat pour un travail nettement défini, contrat de remplacement, contrat d'intérim), deux autres formes de contrats plus singulières existent dont le poids est loin d'être négligeable : les contrats d'étudiant et les flexi-jobs.

Emploi temporaire (2024) (en milliers)



¹ Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, « Les contrats de travail en Belgique », février 2025

² Intérimaire, étudiant, titres-services, flexi-job, saisonnier, extra-Horeca et travail domestique.

³ Secteur de l'hôtellerie, restauration, cafés.

CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRES

Contrats de travail « traditionnels »

→ Contrats à durée déterminée (5,2% de l'emploi salarié)

Cette catégorie de contrats comporte différentes formes, en dehors du travail intérimaire décrit ci-dessous :

- le contrat à **durée déterminée** (CDD) qui fixe d'emblée une date de fin de contrat ou pour un **travail nettement défini** (CTND), dans lequel seul le travail exact à accomplir est précisément défini ; Les CDD et CTND peuvent être renouvelés jusqu'à 3 fois au cours d'une période de deux ans, à condition que chaque contrat dure au moins 3 mois ; une durée cumulée de 3 ans est autorisée sous réserve que les contrats successifs durent au moins 6 mois.

En cas de dépassement de cette limite de durée, les contrats sont considérés comme un CDI, à moins que l'employeur démontre que cela est justifié par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Aucune indemnité de fin de contrat de travail n'est due. L'accès aux allocations d'assurance chômage est possible, sous réserve de satisfaire les conditions d'éligibilité (notamment la condition liée à la durée de travail antérieur fixée à 12 mois minimum).

- le contrat de **remplacement**, conclu pour remplacer un travailleur dont le contrat de travail est suspendu pour une raison autre que le chômage partiel pour causes économiques ou d'intempéries, la grève ou la fermeture temporaire d'une entreprise dans le cadre d'un conflit social (lock-out) ; la durée totale d'un contrat de remplacement et de ses renouvellements éventuels ne peut, sauf cas particulier, excéder 2 ans.

Depuis 2023, des règles particulières régissent la succession alternée de CDD/CTND et de contrats de remplacement.

- le contrat pour l'**exécution d'un travail temporaire**, variante du CDD, qui ne peut être conclu que pour l'un des motifs suivants :
 - remplacement d'un travailleur permanent ;
 - accroissement temporaire de la charge de travail ;
 - exécution d'un travail exceptionnel ;
 - prestations ou travaux artistiques pour un employeur occasionnel ;
 - emploi dans le cadre d'un parcours de mise au travail reconnu par l'autorité régionale.

→ Contrats d'intérim (1,5% de l'emploi salarié)

Au cours de l'année 2021, 10% de la population salariée a été au moins une fois sous contrat intérimaire, dont 85% n'a connu que ce type de contrat. Cependant, la part des personnes qui cumulent un emploi en intérim avec une autre forme d'emploi atypique (examinée dans le rapport) a doublé en 10 ans, passant de 7% en 2011 à 14% en 2021.

Si le nombre d'heures prestées dans l'intérim augmente sans discontinuer depuis 1987, la part du travail intérimaire dans l'emploi salarié est stable depuis 15 ans (environ 1,7%). L'emploi intérimaire représente 16% de l'emploi temporaire.

Contrat de travail temporaire « étudiant »

Réservé aux jeunes qui sont étudiants à titre principal (enseignement supérieur, universitaire, etc.) et dont l'emploi constitue une activité nettement secondaire, le contrat d'occupation étudiant représente en moyenne 2,7% de l'emploi salarié et 27% de l'emploi temporaire en 2024 (au 3ème trimestre, celui des vacances d'été, il représente même plus du tiers de l'emploi temporaire). Ce volume significatif, correspondant au double de la part de l'emploi intérimaire, impose de distinguer ce contrat parmi les formes d'emploi atypiques.

Le contrat d'occupation d'étudiant est un contrat de travail ordinaire, assorti de dispositions particulières visant à protéger l'étudiant confronté occasionnellement au marché de l'emploi et qui ne dispose pas de l'ensemble des informations et de l'expérience nécessaires. Ces dispositions particulières sont pour l'essentiel un ensemble de mentions obligatoires au contrat de travail, qui précisent notamment les coordonnées des instances d'information et de recours dans le cadre de l'exercice de l'emploi (par exemple les coordonnées du service pour la prévention et la protection au travail, du contrôle des lois sociales du district, de la commission paritaire compétente (convention collective), ...).

Si la loi ne prévoit pas de durée maximale au contrat d'occupation étudiant, celui-ci est considéré comme un contrat de travail ordinaire si l'étudiant est occupé pendant 12 mois de manière ininterrompue auprès du même employeur.

Un régime dérogatoire s'applique (réduction des cotisations sociales et absence de prélèvements fiscaux) lorsque la durée totale d'emploi au cours de l'année civile ne dépasse pas 650 heures (en 2025). Dans ce cas, la rémunération est soumise uniquement aux cotisations de solidarité (5,42% pour l'employeur et 2,71% pour l'étudiant). Lorsque des heures d'activité sont effectuées au-delà du seuil de 650 heures, l'étudiant doit verser des cotisations au taux ordinaire de 13,07%.

La rémunération est définie par la convention collective, mais si aucun barème n'est prévu, l'étudiant peut alors percevoir le « revenu minimum mensuel moyen garanti » (RMMM), éventuellement affecté d'un coefficient de réduction entre 16 ans et 21 ans, âge à partir duquel il atteint son montant complet.

Le contrat d'extra-Horeca, dans le secteur des hôtels/café/restaurants

Les travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca (communément appelés « extras ») peuvent être engagés pour une durée maximale de deux jours consécutifs, dans le cadre d'un CDD ou celui d'un contrat de travail conclu pour un travail « nettement défini ». Ils ne sont autorisés qu'en cas de surcroît temporaire du volume de travail (sans régularité), pour remplacer un travailleur absent (congé maladie ou vacances) ou comme « période d'essai ». Ils peuvent être engagés par un employeur relevant de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou par une agence d'intérim pour un utilisateur du secteur Horeca.

Le nombre de jours de travail autorisés (contingent) est limité à 50 jours par année civile pour chaque travailleur (indépendamment de l'intensité d'activité journalière ou du nombre d'employeurs) et, depuis 2015, à 200 jours par employeur (qu'il emploie un ou plusieurs travailleur(s) occasionnel(s)).

Par rapport à l'ensemble de la population salariée de 15 à 64 ans, la part des extra-Horeca est restée relativement stable de 2011 à 2019 (entre 1,6% et 2,0%) avant de diminuer à 0,9% en 2020 et 2021, le secteur étant particulièrement touché par la crise du Covid 19.

Il est possible de faire appel à ces travailleurs occasionnels pour faire face à des besoins supplémentaires dans d'autres secteurs que l'Horeca, tels que le secteur agricole (à hauteur de 100 jours par an, sauf exception).

Durée des contrats temporaires

Un rapport paru en 2020⁴ indique qu'au cours de la période étudiée (1999-2018), la proportion de salariés en emploi temporaire titulaires d'un contrat d'une durée de moins d'un mois a augmenté, passant de 17,5% au cours de la période 1999-2004 à 24% pendant la période 2014-2018. La part des contrats d'une durée de 1 mois à 3 ans étant restée globalement stable, autour de 70%, c'est celle des contrats temporaires de longue durée (plus de 3 ans) qui a diminué très significativement (de 13,7% à 5,8%). À la fin de la période d'analyse, la durée médiane des contrats temporaires était de 9 mois.

Le rapport précise en outre que l'emploi temporaire concerne surtout, et de plus en plus, les groupes les plus vulnérables sur le marché du travail : jeunes, ouvriers, personnes faiblement qualifiées et personnes étrangères. Néanmoins, l'emploi temporaire semble correspondre à un choix parmi les étudiants et une partie des personnes employées en intérim.

⁴ Statbel, « Qui a un emploi temporaire ? Une étude sur le profil et l'évolution des salariés ayant un emploi temporaire (1999-2018) », mars 2020

FLEXI-JOBS

Introduit en 2015, le contrat de travail flexi-job correspond à une forme d'emploi permettant à un travailleur d'exercer un emploi complémentaire à des conditions avantageuses : l'employeur verse une cotisation patronale de 28% et le salarié est exonéré de cotisations sociales. Depuis 2024, une limite a été fixée au-delà de laquelle les revenus issus d'un flexi-job sont imposés : 12 000€ par an en 2025 et 18 000€ par an en 2026.

Prenant généralement la forme d'un contrat à durée déterminée, les **flexi-jobs sont accessibles aux personnes déjà en emploi, à condition que leur quotité de travail⁵ corresponde au moins à 4/5^e d'un temps plein** auprès d'un ou de plusieurs employeurs (différent(s) de celui pour lequel le flexi-job sera réalisé⁶). Les retraités peuvent également en bénéficier, sans condition d'activité ni de restriction salariale (sous réserve d'être âgés de plus de 65 ans, pour la condition salariale). Dans la mesure où la durée légale hebdomadaire de travail est de 38 heures, l'exercice d'un flexi-job permet d'atteindre un temps complet à raison de 7,6 heures d'activité par semaine.

Lors de l'entrée en vigueur de cette loi (1^{er} décembre 2015), seules les entreprises relevant du secteur de l'Horeca (HCR) pouvaient recourir au flexi-job. Il a depuis été étendu : il peut être conclu depuis janvier 2018 dans certains secteurs du commerce, de la coiffure/soins de beauté et les boulangeries), depuis janvier 2023 dans ceux du sport, du cinéma, du spectacle (à l'exclusion des fonctions artistiques, artistique-techniques et de soutien artistique) et des soins de santé, et **l'élargissement sectoriel s'est poursuivi en 2024 et 2025**. Toutefois, les partenaires sociaux des secteurs concernés au cours de cette dernière période peuvent convenir de ne pas autoriser les flexi-jobs dans tout ou partie de leur secteur. Le secteur du travail intérimaire peut également recourir à ce statut si l'utilisateur relève de l'un des secteurs habilités, sauf si le salarié est déjà employé dans un contrat ordinaire auprès du même employeur. Les employeurs qui ne respectent pas le champ d'application des flexi-jobs ou omettent de conclure un accord écrit sont passibles de sanctions pouvant s'élever jusqu'à 8 000€.

Le travailleur a droit à un flexi-salaire et un flexi-pécule de vacances (égal à 7,67% du flexi-salaire). Dans le secteur de l'Horeca, le flexi-salaire horaire ne peut être inférieur à 11,64€, soit 12,53€ en comptant le flexi-pécule de vacances. Dans les autres secteurs, le salaire horaire doit être au moins égal au salaire minimum sectoriel pour l'emploi occupé par le flexi-travailleur ou au RMMM. Dans tous les cas, le flexi-salaire (indemnités, primes et allocations incluses) ne peut excéder 150% du salaire minimum de base du secteur auquel appartient l'employeur et qui s'applique à la fonction exercée, ou 150% du RMMM.

Le nombre de flexi-jobs et de personnes ainsi employées n'a cessé de croître depuis leur création, bénéficiant à la fois de l'augmentation de l'emploi et de la couverture sectorielle éligible. Les flexi-jobs sont surtout présents en Flandre (85% des flexi-travailleurs y vivent), ce qui s'explique par le taux d'emploi plus élevé dans cette région par comparaison avec la Wallonie. **En 2024, les flexi-jobs ont représenté 312 000 emplois, occupés par 229 000 flexi-travailleurs** (dont 15% âgés de 65 ans et plus) correspondant à 26 500 ETP et 4,5% de l'ensemble des salariés. Environ 42% des flexi-jobs se trouvent dans le secteur de l'Horeca, 34% dans l'intérim et 15% dans le commerce. Près de la moitié des flexi-travailleurs exercent moins de 100 heures par an en flexi-job (54% des flexi-travailleurs en tirent un revenu inférieur à 2000€ par an), tandis que les personnes âgées de 65 ans et plus sont majoritaires parmi celles dont l'activité en flexi-job est la plus intense (plus de 600h/an), ainsi que dans toutes les tranches de revenu à partir de 10 000€ annuels.

Les données disponibles pour le 2^e trimestre 2025 montrent une augmentation globale de 18% du nombre de flexi-jobs et de flexi-travailleurs par rapport au 2^e trimestre 2024, observée dans tous les secteurs éligibles, confirmant que cette forme d'emploi est devenue un **instrument structurel du marché du travail belge**.

Son importance devrait encore croître si l'on considère les mesures d'extension contenues dans l'accord de coalition fédérale 2025-2029 :

- augmentation du revenu annuel maximum pour les flexi-jobs de 12 000€ à 18 000€
- suppression de l'interdiction de travailler dans des entreprises liées pour les salariés à temps plein
- recours autorisé dans tous les secteurs d'activité, en respectant les règles en matière d'accès aux professions protégées dans les secteurs public et privés confrontés à d'importantes pénuries comme l'enseignement, la garde d'enfants, le sport et la culture.

Cet accord prévoit toutefois de maintenir l'autonomie de décision donnée aux partenaires sociaux sectoriels d'exclure ou de réglementer les flexi-jobs.

⁵ Mesurée au cours d'un trimestre de référence, soit le troisième trimestre précédant l'exercice du flexi-job (T-3). Si la personne travaillait à temps complet en T-4, elle doit attendre deux trimestres supplémentaires avant de pouvoir exercer un flexi-job.

⁶ Le cumul d'un emploi et d'un flexi-job est également interdit si le travailleur se trouve dans une période de préavis pendant le trimestre au cours duquel il souhaite exercer un flexi-job ou dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job.

L'essor des flexi-jobs, une question majeure du débat public

Le développement continu des flexi-jobs, l'annonce politique de leur généralisation prochaine à l'ensemble des secteurs économiques (cf. contrat de coalition fédérale 2025-2029) et leur caractère dérogatoire relativement à l'impôt sur le revenu et au financement de la protection sociale suscitent nombre de débats politiques et sociaux, qu'il s'agisse de leur impact sur la qualité de l'emploi, la concurrence avec les contrats classiques ou encore la protection sociale des travailleurs concernés.

La forte progression de leur part dans l'emploi salarié, tandis que la part de l'emploi temporaire demeure contenue à un faible niveau, nourrit l'idée selon laquelle les flexi-jobs constituent désormais une alternative aux contrats temporaires et se substituent à certains emplois durables pour répondre à moindre coût à des pénuries de main d'œuvre structurelles, en générant peu ou pas de cotisations sociales.

Les partenaires sociaux sont divisés quant à l'extension du système des flexi-jobs et plus généralement sur leur impact sur le marché du travail, partagés entre les préoccupations relatives à leurs effets sur la qualité de l'emploi et sa précarisation et le soutien aux secteurs qui en pénurie de main d'œuvre.

La CSC (Confédération des syndicats chrétiens, principale organisation syndicale en Belgique) considère que l'inversion de la logique de recours aux flexi-jobs, initialement cantonnés au secteur de l'Horeca et désormais normalisés, « augmente le risque de les voir supplanter l'emploi régulier » par la combinaison de contrats à temps partiel et de flexi-jobs, plus avantageuse d'un point de vue fiscal. En revanche, les droits sociaux que se constituent les flexi-jobbistes sont moindres, ce qui incite la CSC à rapprocher les flexi-jobs des contrats sur appel, compte-tenu également de la précarité associée à leur exercice. En outre, l'organisation syndicale s'inquiète du déplacement de l'emploi que cela pourrait produire, au détriment des secteurs où l'emploi est plus fortement réglementé, tels que ceux de l'enseignement et de la santé⁷.

Dans une démarche inverse, trois fédérations patronales du secteur de l'Horeca avaient demandé à la Cour constitutionnelle d'annuler les mesures de régulation des flexi-jobs de 2023 (limitation de l'exonération fiscale, plafonnement du flexi-salaire et interdiction d'exercice dans les entreprises liées), jugeant la différenciation des catégories concernées porteuse de discriminations. L'instance a globalement confirmé le cadre plus strict.

Les dispositions relatives aux flexi-jobs contenues dans l'accord de coalition fédérale ont été reprises dans un avant-projet de loi, transmis pour consultation au Conseil national du travail (CNT), l'organisme paritaire dont la compétence principale est de rendre des avis ou de formuler des propositions concernant les matières d'ordre social à l'attention du Gouvernement et/ou du Parlement belges.

L'avis formulé le 30 septembre 2025 par le CNT sur les évolutions prévues relatives aux flexi-jobs témoigne du désaccord profond entre les représentants patronaux et syndicaux, le seul point de consensus trouvé concernant l'évaluation du dispositif, qui aurait dû être réalisée à fin 2025.

Selon l'avis du CNT, « les membres représentant les **organisations de travailleurs** estiment que le recours généralisé aux flexi-jobs, combiné au traitement fiscal et social avantageux dont bénéficie ce statut, crée des effets indésirables et pervers, tels que la **suppression d'emplois réguliers et stables**, une **précarisation croissante du marché du travail**, et une baisse des recettes tant pour la sécurité sociale que pour les finances publiques. Les flexi-jobs n'offrent pas de véritable sécurité de revenu aux retraités et aux travailleurs exerçant une activité complémentaire et sont, de facto, l'équivalent belge des contrats zéro heure. Par ailleurs, les flexi-jobs créent une inégalité de traitement entre travailleurs sur le plan fiscal et ils sont potentiellement néfastes pour la santé des travailleurs ». et porter sur ses effets sur le financement de la protection sociale, sur le budget de l'Etat, sur l'évolution de la structure de l'emploi, sur les réponses apportées pour répondre aux fluctuations d'activité et aux pénuries de main d'œuvre ou encore ses effets sur la santé des travailleurs. »

A l'inverse, les membres des **organisations d'employeurs** accueillent très favorablement l'avant-projet de loi, soulignant « la nécessité de soutenir ce dispositif d'emploi qui permet à des travailleurs déjà occupés (à un minimum d'un 4/5^e temps) de pouvoir exercer une activité complémentaire et aux personnes pensionnées de continuer à rester actives sur le marché de l'emploi ». Pour eux, les flexi-jobs sont une **réponse adaptée aux pénuries d'emploi** auxquelles les entreprises belges sont confrontées (secteurs de l'Horeca et de la santé) et favorisent également le **transfert de connaissances** de travailleurs plus expérimentés vers de nouveaux collaborateurs.

Le projet de loi poursuit son parcours législatif, pour une entrée en vigueur prévue à l'été 2026.

⁷ info-csc.be/magazine/budgets-le-social-et-la-solidarite-au-regime/flexi-jobs-nous-deplacons-lemploi-au-detriment-de-la-societe/

Au-delà des flexi-jobs, les effets de la réforme de l'assurance chômage en 2026 sur les personnes en emplois temporaires et atypiques continuent à être discutés

La réforme de l'assurance chômage est en vigueur depuis janvier 2026 pour les chômeurs de très longue durée, à partir d'avril 2026 pour les autres demandeurs d'emploi et ses effets sur les bénéficiaires actuels s'étaleront jusqu'en juillet 2027. Elle comporte des évolutions qui, en limitant l'accès à l'indemnisation et sa durée, font l'objet de critiques et de recours, car leurs effets seront particulièrement sensibles pour les personnes occupant des emplois temporaires ou atypiques. En particulier, certaines périodes d'absence de

rémunération professionnelle (par exemple les journées couvertes par la protection sociale en cas de maladie ou d'accident du travail, ...) qui étaient jusqu'ici assimilées à des périodes d'emploi pour permettre de justifier de la condition d'affiliation minimale, seront moins prises en compte, ce qui aura pour effet de rendre plus difficile l'atteinte du seuil requis, en particulier pour les personnes alternant de brèves périodes d'activité et d'inactivité.

Ainsi, le débat public est aujourd'hui focalisé sur les orientations du gouvernement De Wever en matière de politique d'emploi et porte sur le risque d'un double affaiblissement de la sécurité des travailleurs : davantage de flexibilité dans l'emploi et moins de protection dans le chômage.

PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- Statbel : statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail
- ONSS : www.onss.be/stats/flexijobs#data
- Statbel, « Qui a un emploi temporaire ? Une étude sur le profil et l'évolution des salariés ayant un emploi temporaire (1999-2018) », mars 2020
- E. De Becker, « Les formes atypiques de travail et leur accès à la protection sociale », juin 2024
- Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, « Rendre le travail sur appel désirable (mais pas trop) en Belgique », mars 2024
- Service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, « Les contrats de travail en Belgique », février 2025
- www.linfo-csc.be/magazine/budgets-le-social-et-la-solidarite-au-regime/flexi-jobs-nous-deplacons-lemploi-au-detriment-de-la-societe/
- www.horecabrussels.be/actu-horeca/reforme-flexi-jobs-horeca/
- Conseil National du Travail : cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis%202458.pdf

CONTRATS TEMPORAIRES OU ATYPIQUES EN BELGIQUE

Mars 2026

Jean-Philippe Spector