ARTICLE RÉDIGÉ PAR :

Chloé Gevers
Junior legal assistant

Maëlle de Harlez
Senior payroll consultant, trainer & data analyst

Dernière modification : 31/08/2026

***Avertissement** : les informations publiées sur cette page le sont à titre informatif. Elles constituent une présentation des cas généraux de la législation sociale belge, sur la base de sources officielles disponibles au moment de la rédaction ou de la mise à jour. Il est attiré l'attention du lecteur sur le fait que ces informations ne constituent pas un avis juridique personnalisé ou une interprétation juridique contraignante. Elles ne se substituent pas aux textes légaux et règlementaires. Le lecteur est invité à vérifier les dispositions qui lui seraient effectivement applicables et, le cas échéant, à solliciter un conseil personnalisé. En conséquence, l'auteur ne peut être tenu responsable des conséquences liées à l'utilisation de ces informations.*

CONTRATS DE TRAVAIL : GÉNÉRALITÉS

En Belgique, les contrats de travail[1] sont régis principalement par la loi du 3 juillet 1978[2]. Cette loi est applicable aux travailleurs occupés dans le secteur privé et aux membres du personnel du secteur public qui ne sont pas soumis à un statut. Certaines situations particulières telles que le travail intérimaire, les travailleurs « titres-services », etc., sont prévues par des législations spécifiques. Après avoir défini le **STATUT** du travailleur (type de travail, nature des prestations, cadre d'exécution), il y a lieu de déterminer la **FONCTION EXERCÉE** par le travailleur, la **DURÉE** du contrat et le **TEMPS DE TRAVAIL,** tout en tenant compte des éventuelles particularités.

[1] SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Contrats de travail » : (date de la dernière consultation : le 23 juin 2026) - https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail
[2] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1978/07/03/1978070303/justel

STATUT ET NATURE	FONCTION	DURÉE	TEMPS DE TRAVAIL	LIEU	PARTICULARITÉS
Employé Ouvrier	Représentant commercial Domestique	Indéterminée Déterminée Travail défini	Temps plein Temps partiel	À domicile (différent du télétravail)	Étudiant Intérimaire Flexi-job Convention 1er emploi

Pour la comparaison faite ci-dessous, il sera procédé en outre, comme suivant :

- **LE CONTRAT DE TRAVAIL** : le contrat de travail est un contrat par lequel une personne s'engage à travailler moyennant rémunération sous l'autorité d'une autre personne qui l'emploie. Il y a donc un lien de subordination juridique *(C. trav. Bruxelles, 23 avril 2014, inéd., RG n° 2012/AB/718)* par opposition au travail d'un indépendant. Afin de déterminer s'il s'agit du travail d'un indépendant ou non, la loi fixe quatre critères généraux : la volonté des parties exprimée dans la convention, la liberté d'organisation du temps de travail, la liberté d'organisation du travail, la possibilité ou non d'un contrôle hiérarchique.
- **NATURE DU TRAVAIL** : qualification du travailleur déterminée par la nature de ses prestations : statut ouvrier pour le travail essentiellement manuel et statut employé pour le travail essentiellement intellectuel. Le cas échéant, qualification déterminée par les particularités de son occupation, le cadre dans lequel le contrat est exécuté (ex: « avoir le statut d'étudiant »).
- **LA DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL** : période pendant laquelle le contrat produit ses effets, déterminée ou indéterminée selon le type de contrat. Le contrat peut également être conclu pour un travail

nettement défini, sa durée étant alors liée à l'achèvement du travail convenu.

- **LE TEMPS DE TRAVAIL** : l'article 19 de la loi du 16 mars 1971[3] sur le travail définit la durée du travail comme le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.
- **LES FORMALITÉS OBLIGATOIRES** : conditions de fond et, lorsque la loi l'impose, de forme nécessaires à la validité du contrat.
- **LA PÉRIODE D'ESSAI** : période située au début du contrat permettant aux parties d'évaluer la relation de travail. Durant ce délai, l'employeur et le travailleur peuvent chacun rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Supprimée en principe depuis 2014, elle subsiste notamment pour les étudiants et les travailleurs temporaires ou intérimaires. Les trois premiers jours de travail effectif sont automatiquement considérés comme période d'essai. Pour arriver à ce résultat, aucune clause particulière ne doit être prévue dans le contrat. Des modalités particulières peuvent toutefois être prévues pour certains contrats de travail temporaire.
- **LE PRÉAVIS :** période pendant laquelle le contrat continue à être exécuté après la notification du congé jusqu'à sa prise d'effet définitive. Sa durée est déterminée conformément aux règles légales applicables *(Art. 37/2, loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail)*, et diffère selon qu'il s'agisse d'un **LICENCIEMENT** ou d'une **DÉMISSION** – voy. la section « Fins de contrats »[4]. Récemment modifiées par la loi du 18 mai 2026[5] limitant à 52 semaines le préavis donné par l'employeur (licenciement) pour les

[3] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel
[4] https://payrollontheground.com/legislation-sociale/
[5] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2026/05/18/2026201467/justel

contrats débutant à partir du 1er juin 2026 et par la loi du 3 juin 2026[6] modifiant les délais de préavis pour les contrats débutant à partir du 1er août 2026. Cette dernière instaure notamment un délai d'une semaine pour les six premiers mois du contrat de travail, régime dont les effets pratiques s'apparentent à une **PÉRIODE D'ESSAI**, sans pour autant réintroduire juridiquement la clause d'essai.

- **LES CONTRATS SUCCESSIFS :** contrats conclus à la suite les uns des autres entre les mêmes parties, sans interruption imputable au travailleur.
- **LA FIN DU CONTRAT :** dans nos articles nous distinguons la fin prévue d'un contrat de travail de la rupture anticipée d'un contrat de travail – voy. la section « Fins de contrats »[7]. Dans cette section nous ne parlerons que des ruptures anticipées de contrat par type de contrat selon leurs spécificités.

CONTRATS SELON LA NATURE DU TRAVAIL

Contrat de travail employé

Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel *(Art.3 loi du 3 juillet 1978)* sous l'autorité d'un employeur.

Contrat de travail ouvrier

Travailleur qui fournit, contre rémunération et sous l'autorité d'un employeur, un travail principalement manuel *(Art.2 loi du 3 juillet 1978)*.

[6] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2026/06/03/2026201577/justel
[7] https://payrollontheground.com/legislation-sociale/

CONTRATS SELON LA FONCTION

Contrat de travail de représentant commercial

Travailleur chargé, contre rémunération et sous autorité, de prospecter *(Art. 4 et 87-107, loi du 3 juillet 1978)* et visiter une clientèle afin de négocier ou conclure des affaires pour un ou plusieurs commettants.

Contrat de travail de domestique

Travailleur effectuant pour un employeur personne physique des travaux principalement ménagers et manuels dans le cadre de son ménage ou de sa famille *(Art. 5 et 108-118, loi du 3 juillet 1978)*.

CONTRATS SELON LEUR DURÉE

Contrat de travail à durée indéterminée

Contrat de travail conclu sans limitation de durée *(Loi du 3 juillet 1978)* fixée à l'avance. Certains contrats particuliers peuvent être requalifiés en CDI lorsque leurs conditions légales ne sont pas respectées, notamment certains CDD ou contrats pour un travail nettement défini sans écrit valable, des contrats successifs irréguliers ou, dans certains cas, des contrats de remplacement non conformes. Cette fonction de régime de référence du CDI permettant la requalification explique notamment que le CDI ne soit, en principe, soumis à aucune obligation d'écrit. Un écrit reste toutefois obligatoire lorsque le CDI comporte une modalité particulière qui l'impose, notamment en cas de travail à temps partiel ou de travail à domicile.

Contrat de travail à durée déterminée

Contrat dont la fin est déterminée *(Art.9 et s., loi du 3 juillet 1978)* par une date, une durée ou un événement dont la date est connue.

Contrat pour un travail nettement défini

Contrat conclu pour l'exécution d'un travail précis *(Loi du 3 juillet 1978, art. 9 et 10)* et clairement déterminé, dont l'achèvement entraîne la fin du contrat sans qu'une date de fin doive être fixée à l'avance.

Contrat de travail de remplacement

Contrat conclu pour remplacer *(Loi du 3 juillet 1978, art. 11ter)* un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf certaines suspensions expressément exclues par la loi. Il peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée et permet, sous conditions, de prévoir des modalités particulières de fin lors du retour du travailleur remplacé.

CONTRATS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Contrat de travail à temps plein

Il s'agit du contrat dans lequel le travailleur preste la durée normale de travail applicable dans l'entreprise, laquelle peut résulter de la loi, d'une CCT, du secteur ou de l'entreprise.

Contrat de travail à temps partiel

Le travailleur à temps partiel est défini comme étant un travailleur dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période maximale d'un an, est inférieure *(Loi du 5 mars 2002, art. 2, 2°)* à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable.

CONTRATS SELON LE LIEU DE TRAVAIL

Contrat d'occupation de travailleur à domicile

Travailleur fournissant, sous autorité et contre rémunération, un travail à son domicile *(Art. 119.1 et s., loi du 3 juillet 1978)* ou dans un lieu choisi par lui, sans surveillance directe de l'employeur. Le travailleur à domicile est, sauf dispositions particulières, soumis aux règles générales du contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, selon la nature principalement manuelle ou intellectuelle des prestations effectuées *(art. 119.2)*. Son régime spécifique est prévu aux articles 119.3 à 119.12 de la loi du 3 juillet 1978 et ne s'applique pas aux télétravailleurs soumis à la CCT n° 85, ni aux travailleurs relevant d'un régime particulier de télétravail fixé par arrêté royal *(art. 119.1)*.

CONTRATS SPÉCIFIQUES

Contrat de travail d'occupation d'étudiant

Contrat par lequel un étudiant *(Art. 120 et s., loi du 3 juillet 1978)* fournit des prestations sous l'autorité d'un employeur contre rémunération, avec application de règles

protectrices particulières. Les règles spécifiques au contrat étudiant[8] se combinent avec celles applicables aux ouvriers, employés, représentants de commerce ou domestiques, selon la nature du travail exercé par l'étudiant.

Contrat de travail intérimaire (loi du 24 juillet 1987)

Travailleur engagé par une entreprise de travail intérimaire[9] *(Loi du 24 juillet 1987)* afin d'être mis temporairement à la disposition d'un utilisateur pour l'exécution d'un travail temporaire autorisé.

Contrat de travail temporaire (loi du 24 juillet 1987)

Contrat conclu directement entre le travailleur et l'employeur pour l'exécution d'un travail temporaire[9] *(Loi du 24 juillet 1987)* dans les cas autorisés par la loi du 24 juillet 1987, notamment le remplacement d'un travailleur, un surcroît temporaire de travail ou un travail exceptionnel. Il n'y a pas d'intermédiaire entre le travailleur et son employeur.

Le flexi-job

Le flexi-job permet d'exercer un emploi complémentaire[10] *(Loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, art. 3 et s., M.B., 26 novembre 2015)* à condition d'être préalablement occupé à au moins 4/5e d'un temps plein auprès d'un ou plusieurs autres employeurs (condition non applicable pour les pensionnés). D'autres conditions d'accès doivent être vérifiées. Le flexi-job repose sur deux contrats distincts : le contrat-cadre, obligatoirement écrit avant la

[8] https://www.studentatwork.be/fr/index.html
[9] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1987/07/24/1987012597/justel
[10] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2015/11/16/2015205102/justel

première occupation, exprime l'intention des parties d'envisager de futures occupations et en fixe les conditions de base (sauf en cas d'intérim, où un contrat-cadre distinct n'est pas requis si les mentions obligatoires figurent dans le contrat de travail intérimaire) et le contrat de travail flexi-job, conclu pour une durée déterminée ou un travail nettement défini, régit chaque occupation effective et est soumis à la loi du 3 juillet 1978, avec certaines dérogations permettant notamment qu'il puisse être conclu oralement en cas de Dimona journalière mentionnant les heures de début et de fin et la succession de CDD. En cas de temps partiel à horaire variable, certaines obligations relatives à l'enregistrement et aux horaires du règlement de travail sont écartées, mais l'horaire doit en principe être communiqué au travailleur au moins 7 jours ouvrables à l'avance. L'occupation implique par ailleurs une Dimona et un enregistrement du temps de travail, tandis que le flexi-salaire bénéficie, sous conditions, d'un régime social et fiscal avantageux.

La convention de 1er emploi dite CPE (loi du 24 décembre 1999)

Régime (Loi du 24 décembre 1999[11]) favorisant l'insertion des jeunes : avantages liés à la formation et à la rémunération sous conditions, préavis réduit de 7 jours pour changer d'emploi les 12 premiers mois, etc. Par convention de premier emploi, on entend toute occupation d'un jeune âgé de moins de 26 ans dans les liens d'un contrat de travail ordinaire à mi-temps au moins ou dans les liens d'un contrat d'apprentissage ou d'une convention de stage ou d'insertion. Tant que le jeune n'a pas 26 ans, toute occupation dans le cadre d'un contrat qui peut faire fonction de CPE a automatiquement la qualité de CPE. À cette fin, aucune formalité ne doit être remplie (ni inscription comme demandeur d'emploi). Seul

[11] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1999/12/24/2000012029/justel

l'âge compte. Que le jeune ait déjà travaillé précédemment, même dans le cadre d'une CPE, n'a aucune importance. Entre le moment où le jeune entre dans ce régime et la fin du trimestre au cours duquel il atteint l'âge de 26 ans, il peut travailler chez un nombre illimité d'employeurs. Chaque employeur peut engager autant de jeunes qu'il veut.

CONTRATS DE TRAVAIL : TABLEAU DE SYNTHÈSE

Légende du tableau

✓	*Oui, le(s) critère(s) de la ligne concernée est(sont) applicable(s) pour le contrat de la colonne concernée*
✓	*Sous certaines conditions, le(s) critère(s) de la ligne concernée est(sont) applicable(s) pour le contrat de la colonne concernée*
—	*Le(s) critère(s) de la ligne concernée ne se rapporte(nt) pas au contrat de la colonne concernée*
⊟	*Non, le(s) critère(s) de la ligne concernée n'est (ne sont) pas applicable(s) pour le contrat de la colonne concernée*
(1)	*En survolant votre souris dessus, vous aurez le détail sur les conditions nécessaires permettant de correspondre au(x) critère(s) de la ligne concernée*

C.D.I (contrat à durée indéterminée) – C.D.D (contrat à durée déterminée) – C.N.D (contrat de travail nettement défini) – C.D.R (contrat de remplacement)

	C.D.I	C.D.D	C.N.D	C.D.R
EMPLOYÉ & OUVRIER	✓	✓	✓	✓
DURÉE DÉTERMINÉE & INDÉTERMINÉE	—	—	⊟	✓ (1) (Max. 2 ans)
TEMPS PLEIN & PARTIEL	✓	✓	✓	✓
FORMALITÉS OBLIGATOIRES	⊟ (2) (Exceptions)	✓ (Écrit – Fin du contrat)	✓ (Écrit – Fin du contrat)	✓ (Écrit – Fin du contrat)
PÉRIODE D'ESSAI *(contrats à partir du 01.01.2014)*	—	—	—	—
PRÉAVIS *(La loi du 03 juin 2026 concerne les contrats à partir du 01.08.2026)*	✓ (Préavis réduit Loi 03/06/2026)	✓ (Préavis réduit + spécificités)	✓ (Préavis réduit + spécificités)	✓ (Préavis réduit Loi 03/06/2026)
CONTRATS SUCCESSIFS	—	✓ (3) (Dérogations)	⊟	✓ (4) (Max. 2 ans)
FIN DE CONTRAT ANTICIPÉE	✓	✓ (5) (Selon motif)	✓ (5) (Selon motif)	✓ (6) (Selon motif)

1 C.D.D : la durée doit être connue avec précision. - C.D.I : si la date de fin de contrat est incertaine, le contrat s'arrête alors au moment où la cause du remplacement prend fin. - Durée max : 2 ans sauf remplacement d'un travailleur en crédit-temps ou congé thématique.

2 Pas d'écrit obligatoire pour le CDI à temps plein mais conseillé. Par contre, doivent être écrits : le C.D.I à temps partiel. À défaut, le travailleur à temps partiel peut choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire de travail qui lui sont le plus favorables parmi ceux appliqués dans l'entreprise. - Le C.D.I travail à domicile. À défaut, le travailleur à domicile peut mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

3 1/ Dérogations au principe d'interdiction (art.10bis loi du 03/07/1978) : Max. 4 CDD, chacun d'au moins 3 mois pour un total ne dépassant pas 2 ans. - Max. 3 ans avec des CDD d'au moins 6 mois avec autorisation préalable du contrôle des lois sociales. 2/ Art.10 loi du 03/07/1978 : succession justifiée par la nature du travail (ex. travail saisonnier) ou par d'autres motifs légitimes (ex. contrats de recherche scientifique subventionnés), à démontrer par l'employeur.

4 Durée max : 2 ans sauf remplacement d'un travailleur en crédit-temps ou congé thématique. - Nouveau délai de max. 2 ans possible si interruption imputable au travailleur remplaçant.

5 À tout moment : motif grave, décès ou force majeure. - Possible en cas de maladie selon la durée du contrat et de la maladie. - 1re moitié du contrat (max. 6 mois), sans motif grave : rupture avec préavis (qui doit se terminer durant cette période) ou IRC – Uniquement pour le 1er contrat en cas de contrats successifs. - Après cette période de 1ère moitié du contrat (avec un max. de 6 mois), sans motif grave : rupture avec indemnité (=sanction).

6 C.D.R à durée déterminée, suivre les règles du C.D.D. - C.D.R à durée indéterminée, suivre les règles du C.D.I. (c'est différent si la fin du contrat est due au retour du travailleur)

CONTRATS SPÉCIFIQUES : TABLEAUX DE SYNTHÈSE

Légende du tableau

✓	*Oui, le(s) critère(s) de la ligne concernée est(sont) applicable(s) pour le contrat de la colonne concernée*
✓	*Sous certaines conditions, le(s) critère(s) de la ligne concernée est(sont) applicable(s) pour le contrat de la colonne concernée*
—	*Le(s) critère(s) de la ligne concernée ne se rapporte(nt) pas au contrat de la colonne concernée*
⊟	*Non, le(s) critère(s) de la ligne concernée n'est (ne sont) pas applicable(s) pour le contrat de la colonne concernée*
(1)	*En survolant votre souris dessus, vous aurez le détail sur les conditions nécessaires permettant de correspondre au(x) critère(s) de la ligne concernée*

C.D.I (contrat à durée indéterminée) – C.D.D (contrat à durée déterminée) – C.N.D (contrat de travail nettement défini) – C.D.R (contrat de remplacement)

	ÉTUDIANT	INTÉRIM/TEMP	FLEXIJOB	COMMERCIAL	DOMESTIQUE	DOMICILE (1)
EMPLOYÉ & OUVRIER	✓ (2)	✓	✓	✓ (3) (Seulement employé)	✓ (4) (Seulement ouvrier)	✓
DURÉE DÉTERMINÉE & INDÉTERMINÉE	✓ (5) (Rien que CDD max. 12 mois)	✓ (6) (Tous sauf CDI et durée max.)	✓ (7) (CDD ou CND)	✓	✓	✓
TEMPS PLEIN & PARTIEL	✓ (Max. 650h à cot. réduites)	✓	✓ (8) (Dérogations)	✓ (9) (Exclusions)	✓ (10) (Exclusions)	✓ (11) (Exclusions)
FORMALITÉS OBLIGATOIRES	✓ (12) (Écrit)	✓ (13) (Écrit)	✓ (14) (Écrit)	✓ (15) (Selon contrat et/ou clause)	✓ (Selon contrat)	✓ (16) (Écrit)
PÉRIODE D'ESSAI *(contrats à partir du 01.01.2014)*	✓ (Essai les 3 premiers jours)	✓ (Essai les 3 premiers jours)	—	—	—	—
PRÉAVIS *(La loi du 03 juin 2026 concerne les contrats à partir du 01.08.2026)*	✓ (Règles spécifiques)	✓ (Règles spécifiques)	✓ (Préavis CDD ou CND)	✓ (Préavis réduit loi du 03/06/2026)	✓ (Préavis réduit loi du 03/06/2026)	✓ (Préavis réduit loi du 03/06/2026)
CONTRATS SUCCESSIFS	✓ (17) (Max 12 mois)	✓	✓	✓ (18) (Selon type de contrat)	✓ (19) (Selon type de contrat)	✓ (20) (Selon type de contrat)
FIN DE CONTRAT ANTICIPÉE	✓ (Règles spécifiques)	✓ (Règles spécifiques)	✓ (21) (CDD ou CND)	✓ (22) (Particularités)	✓ (Selon contrat)	✓ (23) (Selon contrat)

1 Ne concerne pas les télétravailleurs structurels de la CCT85, les télétravailleurs occasionnels (loi du 5 mars 2017) ou encore ceux soumis à un régime particulier de télétravail par arrêté royal.

2 Le contrat étudiant se combine, selon le travail exercé, avec les règles applicables aux ouvriers, employés, représentants de commerce ou domestiques.

3 Travailleurs relevant de la catégorie des employés uniquement. L'activité de représentant commercial doit s'exercer à titre principal et de façon constante (même s'il est chargé accessoirement de tâches d'une autre nature).

4 Travaux ménagers effectués au service de l'employeur. - Prestations à caractère principalement manuel. - Activité exercée directement et principalement pour les besoins du ménage privé de l'employeur (pas pour une entreprise).

5 Si l'étudiant est occupé de manière ininterrompue pendant au moins 12 mois auprès du même employeur, il sera considéré comme un travailleur ordinaire.

6 Réglementés par la loi du 24 juillet 1987 limitant l'utilisation de ces contrats dans des hypothèses particulières. - Conditions spécifiques qui diffèrent des contrats C.D.D, C.N.D ou C.D.R règlementés par la loi du 3 juillet 1978

7 Le flexi contrat ne peut pas être conclu à durée indéterminée. Il n'existe que sous forme de contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

8 Soumis à la loi du 3 juillet 1978, avec, pour le flexi-job à temps partiel à horaire variable, certaines dérogations : pas d'obligation d'enregistrer les dérogations aux horaires, - Prestations possibles en dehors des horaires prévus au règlement de travail.

9 En raison du caractère itinérant de leur activité, l'article 3, § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut notamment les représentants de commerce de l'application des sections 2 et 4 à 7 du chapitre III : Section 2 : Durée du travail - Section 4 : Travail de nuit - Section 5 : Respect des horaires de travail - Section 6 : Intervalles de repos - Section 7 : Pauses

10 L'art. 3, §3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut notamment les travailleurs domestiques de l'application des sections 2 et 4 à 7 du chapitre III : Section 2 : Durée du travail - Section 4 : Travail de nuit - Section 5 : Respect des horaires de travail - Section 6 : Intervalles de repos - Section 7 : Pauses. La CP323 compétente pour les travailleurs domestiques prévoit cependant des règles spécifiques.

11 Les dispositions du chapitre III, (sections 1, 2 et 4 à 7) de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile : Section 1 : Repos du dimanche - Section 2 : Durée du travail - Section 4 : Travail de nuit - Section 5 : Respect des horaires de travail - Section 6 : Intervalles de repos - Section 7 : Pauses

12 Les mentions obligatoires sont stipulées dans l'article 124 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-doccupation-detudiants-0. Ce contrat est un document social au sens de l'AR n° 5 du 23 octobre 1978 (tous les contrats ne bénéficient pas de cette qualification).

13 Modalités strictes définies par la loi du 24 juillet 1987.

14 Le contrat-cadre doit être écrit. Le contrat de travail flexi-job peut être écrit ou conclu oralement, avec l'obligation d'une déclaration Dimona journalière contenant l'heure de début et de fin des prestations.

15 Le contrat de représentant de commerce est soumis aux règles générales de la loi du 3 juillet 1978, mais certaines clauses doivent obligatoirement être écrites comme la clause de non-concurrence par exemple.

16 Le contrat écrit à domicile, tout comme le contrat étudiant, est un document social au sens de l'AR n° 5 du 23 octobre 1978. Tous les contrats de travail ne bénéficient pas, en tant que tels, de cette qualification.

17 Si l'étudiant est occupé de manière ininterrompue pendant au moins 12 mois auprès du même employeur, il sera considéré comme un travailleur ordinaire.

18 Autorisés uniquement dans les conditions générales prévues par la loi ; aucune dérogation spécifique liée au statut de représentant de commerce.

19 Autorisés uniquement dans les conditions générales prévues par la loi ; aucune dérogation spécifique liée au travailleur domestique.

20 Autorisés uniquement dans les conditions générales prévues par la loi ; aucune dérogation spécifique liée au travail à domicile.

21 Il faut appliquer les règles de rupture du CDD / travail nettement défini.

22 Paiement des commissions acquises, y compris certaines dues après la fin du contrat. - Indemnité d'éviction possible dès 1 an d'ancienneté en cas d'apport de clientèle et sous conditions légales. - Non-concurrence : obligations post-contractuelles possibles si une clause valable a été prévue.

23 Suit les règles relatives aux contrats de travail ordinaires d'employé ou d'ouvrier avec pour exception le droit de s'absenter pour chercher un nouvel emploi pendant la période de préavis qui n'est accordé qu'au seul travailleur rémunéré au forfait (pas à la tâche, à la commission, etc.).

SOURCES

Sources juridiques

– *Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, M.B., 22 août 1978, texte coordonné et mis à jour, notamment art. 2 à 5, 9 à 11ter, 37 et s., 87 à 107, 108 à 118, 119.1 à 119.12 et 120 à 130ter.
– *Loi du 16 mars 1971 sur le travail*, M.B., 30 mars 1971, texte coordonné et mis à jour, notamment art. 3, 3bis, 19 et 38bis.
– *Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire*, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, M.B., 20 août 1987, texte coordonné et mis à jour.
– *Loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale*, M.B., 26 novembre 2015, texte coordonné et mis à jour, dispositions relatives aux flexi-jobs.
– Arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, M.B., 2 décembre 1978, notamment art. 6 et 6bis.
– Loi-programme du 22 décembre 1989, M.B., 30 décembre 1989, titre II, chapitre IV, dispositions relatives au travail à temps partiel.
– Loi du 18 décembre 2025 portant dispositions diverses, M.B., 30 décembre 2025, titre IV, chapitre II, art. 125 à 128. Modification du régime des premiers emplois, notamment concernant l'obligation de premier emploi.
– *Loi du 18 mai 2026 portant des dispositions diverses relatives au travail*, M.B., 1er juin 2026.
– *Loi du 3 juin 2026 modifiant l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978* relative aux contrats de travail, concernant les délais de préavis lorsque le travailleur compte moins de six mois d'ancienneté, M.B., 15 juin 2026.

Sources administratives

Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, Contrats de travail, réglementation du travail, durée du travail et temps de repos, travail intérimaire, mesures d'emploi et premiers emplois, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, site officiel.