

GUIDE EMPLOYEURS · ÉDITION 2026

VOUS RECRUTEZ ? FAITES UN CHOIX STRATÉGIQUE.

CDI, intérim ou payrolling : comment choisir la bonne forme d'engagement pour votre PME, ce que la loi belge permet en 2026, et tout ce dont une agence se charge à votre place.

8 pages

Sans jargon

Bruxelles et périphérie

RECRUTER EN 2026 : CE QUE LA LOI BELGE A CHANGÉ

Beaucoup de dirigeants raisonnent encore avec les règles d'avant 2014. Trois changements pèsent directement sur la façon d'engager.

IL N'Y A PLUS DE PÉRIODE D'ESSAI

Depuis le statut unique ouvriers-employés (1er janvier 2014), la clause d'essai a disparu des contrats de travail ordinaires. Un CDI engage l'employeur dès le premier jour ; la seule souplesse restante est un préavis court pendant les premiers mois.

LE PRÉAVIS GRANDIT VITE

En cas de licenciement par l'employeur, le préavis dépend de l'ancienneté : 1 semaine pendant le premier trimestre, puis 3, 4, 5 semaines aux mois suivants, 6 semaines entre 6 et 9 mois, 7 semaines entre 9 et 12 mois, et davantage ensuite. Se séparer d'une personne engagée depuis huit mois coûte donc six semaines de salaire chargé, sans compter le temps de la procédure.

L'INTÉRIM GARDE SES MOTIFS, DONT L'INSERTION

La loi du 24 juillet 1987 autorise l'intérim pour quatre motifs : le remplacement d'un travailleur, le surcroît temporaire de travail, le travail exceptionnel et, depuis 2013, le motif d'insertion. Ce dernier permet d'occuper un intérimaire jusqu'à six mois sur un poste vacant dans l'intention de l'engager ensuite, avec trois tentatives au maximum sur un même poste et une durée totale de neuf mois. Autrement dit : la période d'essai existe encore, mais elle s'appelle intérim.

À retenir. Le CDI n'est plus un contrat que l'on « essaie ». Si vous avez un doute sur la personne, sur la charge de travail ou sur la durée du besoin, ce doute doit être levé avant la signature.

Sources : loi du 26 décembre 2013 (statut unique), loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire et intérimaire, CCT n° 108. Ce guide est une information générale, pas un avis juridique.

CE QUE VOUS N'AVEZ PLUS À PORTER

Engager en direct, c'est assumer seul la recherche, le contrat, la paie, les assurances et la sortie. Voici ce qui change quand l'agence devient l'employeur juridique.

Ce dont l'agence se charge	Ce que vous y gagnez	Le risque que vous évitez
Recherche, présélection et entretiens	Un poste pourvu en quelques jours, sans annonce à rédiger ni CV à trier	Le poste qui reste vide et l'équipe qui compense
Vérification des documents, permis, brevets et langues	Des profils déjà contrôlés avant de vous être présentés	La personne qui n'a finalement pas la qualification annoncée
Contrat de travail, DIMONA, ONSS, précompte	Une facture mensuelle unique à la place de la paie	L'erreur de déclaration et l'amende qui va avec
Paie, pécule de vacances, prime de fin d'année, documents sociaux	Zéro heure d'administration RH par mois	Le litige né d'un contrat ou d'un décompte mal rédigé
Assurance accidents du travail et responsabilité	Une couverture en place dès le premier jour	L'accident survenu sans assurance adaptée
Remplacement en cas d'absence ou de maladie	La continuité de l'activité, même au pire moment	L'absence non couverte un jour de rush
Fin de mission, prolongation ou passage en CDI	Une sortie à la date prévue, sans formalité	Le préavis à payer si le besoin s'arrête

Ce que vous gardez

- le choix de la personne, en intérim comme en payrolling ;
- l'encadrement, le planning et la relation de travail au quotidien ;
- la décision d'engager en CDI, quand vous êtes sûr.

Ce que vous déléguez

- tout le volet contractuel, social et assurantiel ;
- la recherche et la vérification des profils (en intérim) ;
- la gestion des absences et la fin de collaboration.

À retenir. La question n'est pas de savoir quelle formule est la moins chère sur le papier, mais qui porte le risque. En intérim et en payrolling, c'est l'agence : le contrat, les déclarations, les assurances et la sortie sont de notre côté.

CDI, INTÉRIM, PAYROLLING : LE TABLEAU DE DÉCISION

Trois formes d'engagement, trois usages. Le bon choix dépend de deux questions : avez-vous déjà la personne, et le besoin est-il certain et durable ?

	CDI direct	Intérim	Payrolling
Qui trouve la personne	Vous	L'agence	Vous
Qui porte le contrat	Vous	L'agence	L'agence
Paie, DIMONA, ONSS, assurances	Vous, via un secrétariat social	L'agence	L'agence
Absence, maladie	Vous gérez et remplacez	L'agence propose un remplaçant	L'agence gère l'administratif
Fin de la collaboration	Préavis légal	Fin de mission, sans indemnité	Fin de mission, sans indemnité
Salaire de la personne	Selon votre barème	Identique à celui d'un salarié au même poste (égalité de rémunération)	Identique
Passage en CDI	—	Possible à tout moment, sans frais après la période convenue	Idem
Adapté à	Besoin durable, certain, profil connu	Renfort, remplacement, pic, test avant CDI	Personne déjà trouvée, starter, société étrangère sans entité belge, mission à durée limitée

Le CDI direct ne se justifie que si les trois conditions sont réunies

- le poste existe depuis longtemps et existera encore dans trois ans ;
- vous avez déjà vu la personne travailler (ancien intérimaire, ancien stagiaire) ;
- vous avez un secrétariat social, des assurances et du temps RH en interne.

Dans tous les autres cas : intérim ou payrolling

- le besoin est daté ou incertain : saison, projet, remplacement, lancement ;
- vous voulez voir la personne travailler avant de vous engager, sans risque de préavis ;
- vous préférez consacrer votre temps à vos clients plutôt qu'à la paie ;
- vous voulez pouvoir engager en CDI ensuite, en connaissance de cause.

L'INTÉRIM COMME PÉRIODE D'ESSAI, LE PAYROLLING QUAND VOUS AVEZ DÉJÀ LA PERSONNE

COMMENT SE PASSE UNE MISSION « TEST AVANT CDI »

- **Jour 0.** Vous décrivez le poste, le lieu, l'horaire et la date souhaitée. Un consultant du pôle concerné (logistique, bureautique, retail, I.T) vous rappelle.
- **Jours 1 à 5.** L'agence présente un ou plusieurs profils disponibles, déjà rencontrés et vérifiés (documents, permis, brevets, langues).
- **Démarrage.** Contrat d'intérim, DIMONA, assurances : tout est fait par l'agence. Vous recevez un contrat commercial clair et une facture mensuelle.
- **Pendant la mission.** Vous encadrez la personne comme un membre de l'équipe. En cas de problème, l'agence remplace.
- **À l'issue.** Vous prolongez, vous arrêtez à la date prévue, ou vous engagez en CDI. Le motif d'insertion prévoit exactement ce parcours.

Ce que l'agence ne fait pas. Allo Intérim ne place ni étudiants, ni flexi-jobs, ni temps partiels, et n'intervient pas dans la construction (CP 124) ni l'horeca. Cette limite est volontaire : elle garantit des profils qualifiés dans quatre pôles maîtrisés.

LE PAYROLLING : VOUS CHOISISSEZ, L'AGENCE PORTE LE CONTRAT

Vous avez trouvé la personne, par votre réseau ou une candidature spontanée, mais vous ne voulez pas, ou ne pouvez pas, la mettre sous contrat chez vous tout de suite. L'agence devient l'employeur juridique : contrat, paie, ONSS, DIMONA, assurances, chèques-repas. Vous gardez l'encadrement, le planning et la relation de travail.

Pour qui

- Starters et indépendants qui engagent une première personne
- Sociétés étrangères sans entité belge
- PME qui veulent tester un poste avant de le créer
- Missions à durée déterminée sans charge administrative

Ce que ça change pour vous

- Une facture mensuelle au lieu d'un secrétariat social, d'assurances et de déclarations
- Aucun coût de sortie à la fin de la mission
- Un interlocuteur unique pour toute question sociale
- Un passage en CDI chez vous possible ensuite

LES CINQ QUESTIONS À SE POSER AVANT DE SIGNER

Cinq minutes de réflexion honnête évitent des mois de regret. Répondez à chaque question par écrit, avant de regarder le premier CV.

1

Dans douze mois, ce poste existera-t-il tel quel ?

Si la réponse est « probablement » ou « ça dépend du client X », le besoin n'est pas durable. L'intérim protège les deux parties.

2

Que se passe-t-il si ce poste reste vide un mois de plus ?

Commandes en retard, heures supplémentaires, clients qui attendent. Si la réponse fait mal, démarrez en intérim sans attendre le candidat parfait pour un CDI.

3

Qui, chez moi, va rédiger, trier, recevoir et vérifier ?

Si c'est vous, comptez 15 à 25 heures. Si personne n'a ce temps, déléguez la recherche à une agence.

4

Ai-je déjà la personne ?

Oui : le payrolling porte le contrat pendant que vous vous assurez de votre choix.
Non : l'intérim trouve et teste.

5

Suis-je prêt à gérer la paie, la DIMONA, les absences et un éventuel préavis ?

Un CDI direct suppose un secrétariat social, des assurances, du temps RH et un budget de sortie. Si vous préférez consacrer ce temps à vos clients, la réponse est claire.

Règle simple. Deux réponses incertaines sur cinq : ne signez pas de CDI tout de suite. Démarrez en intérim ou en payrolling, et engagez en CDI quand les cinq réponses sont devenues des certitudes.

ÉTUDE DE CAS : UNE PME BRUXELLOISE FACE À UN PIC D'ACTIVITÉ

Situation type, rencontrée chaque automne dans la logistique et le commerce. Les prénoms et l'entreprise sont fictifs ; le déroulé est celui d'une mission ordinaire.

LA SITUATION

Une société de distribution de 18 personnes à Anderlecht voit ses volumes doubler d'octobre à janvier. Le gérant hésite : engager deux préparateurs de commandes en CDI, ou faire tourner l'équipe en heures supplémentaires comme l'an dernier, au prix de deux départs en février.

LA DÉCISION

Deux préparateurs de commandes en intérim d'octobre à fin janvier, motif « surcroît temporaire de travail ». Le gérant décrit le besoin un mardi ; les deux profils démarrent le lundi suivant, avec brevet cariste vérifié pour l'un d'eux.

Ce que la PME a délégué

- Recherche, sélection et vérification des deux profils
- Contrats, DIMONA, paie, assurances et documents sociaux
- La fin des missions en février, sans préavis ni formalité

Ce que la PME a évité

- Deux CDI signés pour un besoin de quatre mois, et deux préavis en février
- Une vingtaine d'heures de recrutement en pleine saison
- Des heures supplémentaires et la fatigue de l'équipe permanente

L'ÉPILOGUE

L'un des deux intérimaires a été engagé en CDI en mars, sur un poste créé pour de bon une fois la croissance confirmée. Le gérant a vu la personne travailler quatre mois avant de signer : c'est exactement ce que la loi ne permet plus avec un CDI direct, et ce que l'intérim permet toujours.

CHECK-LIST : PRÉPARER UNE DEMANDE DE PERSONNEL EN DIX MINUTES

Plus votre demande est précise, plus vite l'agence propose le bon profil. Cochez au fur et à mesure.

- ☐ La fonction et les trois tâches principales, en une phrase chacune
- ☐ Le lieu de travail exact et l'accessibilité (transports, parking)
- ☐ L'horaire : temps plein, plages, pauses, éventuel travail le samedi
- ☐ La date de démarrage souhaitée et la durée estimée du besoin
- ☐ Le motif : remplacement, surcroît temporaire, travail exceptionnel ou insertion en vue d'un CDI
- ☐ Les prérequis non négociables : permis, brevet cariste, langues, logiciels, expérience
- ☐ Le salaire que vous donneriez à un salarié au même poste (barème ou pratique maison)
- ☐ Les avantages : chèques-repas, frais de déplacement, primes d'équipe
- ☐ La personne qui accueillera l'intérimaire le premier jour
- ☐ Votre numéro de téléphone direct pour la validation des prestations

OBTENEZ VOTRE DEVIS, SANS ENGAGEMENT

En ligne sur allointerim.be/obtenir-mon-devis/ ou au 02 534 38 00, du lundi au vendredi de 10 h à 17 h. Vous voyez d'abord tout ce qui est inclus, puis un consultant vous rappelle sous 24 h ouvrées. Vous avez déjà la personne ? Demandez une proposition payrolling.

Allo Intérim SA · Avenue du Roi 22, 1060 Saint-Gilles · BCE 0441.050.387 · info@allointerim.be · Agence d'intérim indépendante à Bruxelles depuis 1990. Exemples indicatifs ; chaque situation fait l'objet d'un devis personnalisé et sans engagement.