



L'Atelier des droits sociaux Asbl

Rue de la Porte Rouge 4 – 1000 Bruxelles

02.512.02.90

<http://atelierdroitssociaux.be>

Fiche d'accompagnement

Cette fiche précise le contenu de la brochure :

Les Flexi-jobs — Et allez hop !

Encore un peu plus d'insécurité et de surcharge pour les travailleurs

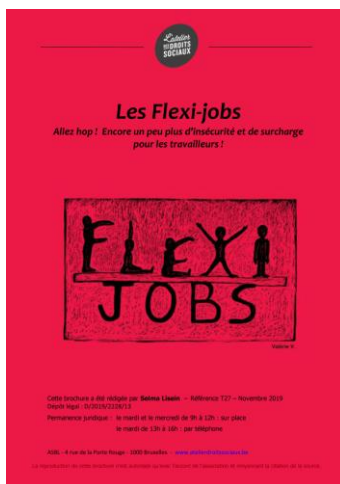
Elle présente son objet principal et énumère les thèmes abordés.

Elle peut être l'objet d'une animation-débat sur les enjeux socio-économiques et politiques dans lesquels s'inscrit cette publication.

Cette fiche est librement téléchargeable sur le site de l'Atelier des droits sociaux.

Les Flexi-jobs

Et allez hop ! Encore un peu plus d'insécurité et de surcharge pour les travailleurs !



Auteur : **Selma Lisein** (Service Emploi-sécurité sociale)

Éditeur : **L'Atelier des droits sociaux Asbl**

Édition : **Novembre 2019** (Première édition)

Référence : **T27**

Thématiques :

Droit du travail, droit social

Thème principal :

Le droit du travail se veut apporter un corps de règles organisant les relations professionnelles entre employeurs et travailleurs. Il poursuit, entre autres, l'objectif d'offrir une certaine protection aux parties contractantes du contrat de travail pour éviter les éventuels abus, en particulier de la partie économiquement forte, l'employeur.

Malheureusement, depuis quelques décennies, ces protections, obtenues grâce aux luttes sociales, ne cessent d'être attaquées et détricotées.

Le travail intérim, les CDD, les plateformes d'économie collaborative, les heures supplémentaires, la politique de sollicitation au travail indépendant plutôt qu'au travail salarié sont tous des exemples de la diminution du pouvoir de négociation du travailleur face à l'employeur qui impose de plus en plus aisément ses conditions d'engagement.

La création des flexi-jobs se situe clairement dans cette politique d'affaiblissement du travailleur face à son employeur. Le travailleur déjà lié sous un contrat de travail conséquent (au moins à 4/5ème temps) peut conclure des contrats flexi-jobs avec un employeur, ponctuellement, sans aucune certitude d'emploi ni, par conséquent, de rémunération.

Objectifs :

Permettre au public de comprendre les conditions et démarches pour conclure des contrats d'occupation flexi-jobs ainsi que les conséquences de ces derniers sur les droits sociaux.

Pistes d'animation :

Utilisée dans le cadre d'une animation, la brochure permet de développer les thèmes suivants :

- Les conditions à remplir ainsi que les démarches à suivre pour pouvoir conclure des contrats flexi-jobs ;
- La composition de la flexi-rémunération et la détermination de son montant minimal ;
- Les différentes occupations précaires auxquelles l'employeur peut faire appel pour renforcer son équipe à des moments ponctuels nécessaires ;
- L'impact qu'ont les prestations flexi-jobs sur la constitution des droits sociaux ;
- L'impact de ces prestations sur les allocations de chômage, qu'elles soient issues du chômage complet, du chômage temporaire, du complément chômage, etc.

Propositions de thèmes à débattre :

- *Les flexi-jobs remplissent-ils bien l'objectif poursuivi par le législateur, en bout de course, de la lutte contre le travail au noir ?*

Les flexi-jobs ont été créés, à l'origine, pour éviter une vague de faillites entraînée par l'obligation, pour le secteur horeca, d'utiliser des caisses enregistreuses pour consigner la présence des travailleurs. Cette exigence poursuit l'objectif de lutter contre le travail au noir.

Les pouvoirs publics disent combattre la fraude sociale en raison « *des conséquences néfastes tant pour le marché (concurrence déloyale) que pour l'État, et donc la collectivité, qui subit d'importantes pertes de rentrées fiscales et sociales* »¹. Ce n'est donc pas – en

1 « *Travail non déclaré* », site [belgium.be](https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/travail_non_declare), lien URL : https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/travail_non_declare, consulté le 14.11.2019.

priorité en tout cas – dans une optique de protection des travailleurs qui ne seraient pas assurés en cas d'accident ou qui n'ont pas de sécurité d'emploi, que le législateur se préoccupe des différents statuts d'engagement.

Pourtant, les prestations flexi-jobs ne sont ni imposées ni soumises aux cotisations sociales...

– *Les flexi-jobs offrent-ils un réel avantage aux travailleurs ?*

L'engagement des travailleurs dans le cadre de flexi-jobs permet aux employeurs de ne pas devoir faire appel à leurs travailleurs – travail pour lequel ils devraient payer plus (barèmes sectoriels, cotisations et éventuels sursalaires) – mais de recourir à des types de contrats qui leur permettent d'éviter de devoir respecter les règles de temps de travail et de salaires instituées par la loi pour protéger les salariés.

Les travailleurs fixes d'une entreprise ne sont donc pas prioritaires en cas de travail supplémentaire et les travailleurs flexi-job n'ont aucune sécurité d'emploi tout en étant rémunérés en deçà de la rémunération prévue dans le secteur.

Une discrimination claire est provoquée par ce type d'occupation tant entre deux travailleurs prestant un même travail et étant payés différemment que dans le respect des limitations du temps de travail et leurs sanctions.

– *Les flexi-jobs sont-ils vraiment des contrats en complément d'une activité principale ?*

Les médias et politiques clament qu'il s'agit d'un petit plus pour se faire de « l'argent de poche », mais il est tout à fait possible, tout en respectant les conditions, de travailler avec des contrats flexi-jobs alors même qu'on n'est plus sous contrat de travail.

En effet, on pourrait très bien avoir perdu son emploi (d'au moins 4/5^{ème} temps) 6 mois auparavant et prester du travail dans le cadre d'un flexi-job.

Il ne s'agit donc, à ce moment-là, plutôt d'un petit plus, mais d'un contrat principal.

– *On nous vend les contrats flexi-jobs comme un moyen pour les travailleurs de mettre du beurre dans leurs épinards. Est-ce la bonne question à se poser ?*

Quand le législateur se demande comment permettre aux travailleurs de travailler plus pour boucler leurs fins de mois, il devrait plutôt se poser la question de l'insuffisance de la rémunération d'un travailleur engagé à temps plein ou de la précarité du travailleur à temps partiel qui les force à trouver d'autres sources de revenus, telles que les heures supplémentaires, les flexi-jobs, le travail à travers les plateformes collaboratives, le travail au noir, etc.

– *Les traitements fiscal et social du flexi-job ne contribueraient-ils pas à la politique de détricotage de la sécurité sociale ?*

On entend souvent que les allocataires sociaux vident les caisses de la sécurité sociale, mais toutes les mesures prises ces dernières années par les politiques semblent en réalité vider les caisses en amont en permettant, par le contrat flexi-job, le contrat étudiant, le PTP, l'ACS, la réduction pour travailleurs âgés, la réduction premiers engagements, la réduction structurelle, le tax shift, etc. une moindre participation au financement de la sécurité sociale.

Pourtant, ce sont les chômeurs et les malades qui sont montrés du doigt comme étant les responsables – « coupables » – et de peser sur la sécurité sociale voire même sur la société.

- *Ne devrions-nous pas nous inspirer du slogan « Travailler moins pour travailler tous et mieux » de la CGT en France plutôt que de trouver des moyens de travailler plus en s'épuisant et en augmentant une répartition inéquilibrée du travail ?*

Faut-il attendre que chaque travailleur apte soit *pressé* jusqu'à se rendre malade, pour reproduire le même schéma et engager un travailleur tout neuf jusqu'à l'épuisement, et ainsi de suite ?

Quand certains travailleurs croulent sous le travail, d'autres en manquent cruellement. Il est surprenant, qu'avec ce constat indiscutable, une solution aussi simple qu'organiser une meilleure répartition du travail, ne relève pas de l'évidence aux yeux des décideurs politiques.
