

Les Flexi-jobs

**Allez hop ! Encore un peu plus d'insécurité et de surcharge
pour les travailleurs !**



Valérie V.

Cette brochure a été rédigée par **Selma Lisein** – Avril 2024

1^{ère} édition : Novembre 2019

Permanence juridique : le mardi et le mercredi de 9h à 12h : par téléphone

le mardi de 13h à 16h : sur place

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - <https://ladds.be/>

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source.

Table des matières

Introduction	3
1. Le flexi-job, qu'est-ce que c'est ?	4
1.1. Règles générales	4
1.1.1. Les conditions	4
1.1.1.1. Le travailleur occupé à au moins 4/5 ^e temps durant le T-3	4
1.1.1.2. Le travailleur pensionné	6
1.1.2. Les formalités	7
1.1.3. Les secteurs	9
1.1.4. La rémunération	9
1.1.4.1. Rémunération minimum	9
1.1.4.2. Rémunération maximum	10
1.1.4.3. Exception dans le secteur Horeca	13
1.1.5. Les assouplissements des règles s'appliquant en principe aux travailleurs à temps partiel	10
1.1.6. Règles particulières s'appliquant au travail intérimaire flexi	10
1.2. L'exonération fiscale	13
1.3. Les sanctions	14
1.4. Les droits sociaux des travailleurs flexi-jobs	14
2. À distinguer de...	12
2.1. Travail occasionnel ou extra	12
2.2. Travail intérimaire	12
2.3. Heures supplémentaires et heures complémentaires	13
3. Incidence sur le droit aux allocations de chômage	15
3.1. Chômage complet	15
3.2. Chômage temporaire	15
3.3. L'Allocation de Garantie de Revenus	16
3.3.1. Le flexi-job est une occupation à temps partiel	16
3.3.2. Le flexi-job à temps partiel est contracté auprès d'un employeur pour lequel le travailleur est déjà occupé à temps partiel	16
3.3.3. Le flexi-job qui n'est pas une occupation à temps partiel cumulée au contrat de travail à temps partiel chez un autre employeur ...	17
3.4. Allocations d'interruption de carrière	18
Conclusion	21

à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : www.atelierdroitssociaux.be

Introduction

Le contrat de travail est un contrat de subordination. Par ce contrat, le travailleur se met à la disposition d'un employeur, pendant un certain temps, en vue d'accomplir certaines tâches pour l'employeur. Pour éviter les abus et limiter le pouvoir détenu par les employeurs sur leurs salariés, le droit du travail a été instauré.

Le droit du travail est le fruit de luttes sociales et de choix politiques par lesquelles les travailleurs ont obtenus certaines garanties. Ces avancées ont amélioré leurs conditions de travail et, par voie de conséquence, leurs conditions de vie.

Malheureusement, depuis quelques décennies — autrement dit, depuis le tournant dit "néolibéral" amorcé à la fin des années 1970 —, les protections conférées par le droit du travail ne cessent d'être attaquées. Au cours de ces années, des gouvernements successifs reposants sur des coalitions diverses se sont appliqués à éroder non seulement les droits des travailleurs salariés, mais également l'ensemble de notre modèle social.

C'est dans la continuation de ces politiques qu'en vertu de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses, une nouvelle forme d'occupation a été créée : le flexi-job.

Le système des flexi-jobs est apparu, pour la première fois, dans le plan horeca 2015 qui a vu le jour pour soutenir le secteur qui se voyait imposer l'utilisation de caisses enregistreuses, dans le but de lutter contre le travail au noir. Celles-ci risquaient de provoquer une vague de faillites.¹ Pour éviter ce danger, le gouvernement a adopté les mesures suivantes² :

- augmentation du nombre de jours durant lesquels un employeur peut faire appel à des travailleurs occasionnels ;
- augmentation du nombre d'heures supplémentaires que l'employeur peut faire prester à ses travailleurs et qui bénéficient d'un traitement fiscal avantageux ;
- mise en place d'un système de flexi-jobs.

Vu le succès de la mesure dans le secteur horeca³, ce système a été étendu à d'autres secteurs d'activité, en janvier 2018, comme le commerce de détail, les coiffeurs, les boulangeries, etc.

Il s'agit, selon le législateur, des secteurs qui font face à des pics fluctuants de besoin de main d'œuvre ce qui nécessite alors de pouvoir faire appel à des travailleurs flexibles.

La mesure a également été ouverte aux pensionnés.

Cet outil se concentre d'abord sur la définition du flexi-job ainsi que ses conditions pour y faire appel. Ensuite, il distingue ce type d'occupation avec des prestations de travail qui y ressemblent. Enfin, il tente d'envisager les répercussions de la prestation de flexi-job sur les allocations de chômage auxquelles le travailleur prétend.

1. Proposition de loi modifiant la réglementation en vue d'instaurer des flexi-jobs et des flexi-heures dans l'horeca, Développements, Doc. Chambre des représentants, 24 février 2015, n° DOC54 0907/001, p. 3.

2. « Contrat/clauses – Flexi-jobs », site *Securex – Human Capital Matters*, lien URL : <https://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=70~38&Lang=FR>, consulté le 03.10.2019.

3. Ibidem.

1. Le flexi-job, qu'est-ce que c'est ?

Le flexi-job est une forme d'occupation particulière dans laquelle un employeur et un travailleur s'engagent dans des relations contractuelles irrégulières. La nature des tâches ou des prestations est toutefois bien définie dans le contrat-cadre qu'ils concluent préalablement à la première prestation de la première occupation.

Il s'agit donc d'un contrat de travail salarié qui *permet* au travailleur, « déjà occupé »⁴ auprès d'un ou plusieurs autres employeurs, d'exercer une activité complémentaire à son emploi principal.

Cette forme d'emploi trouve son intérêt dans les avantages fiscaux et parafiscaux dont l'employeur et le travailleur peuvent bénéficier.

La pratique des flexi-jobs est réservée à certains secteurs d'activité et est exploitable à certaines conditions.

Il est également possible de conclure des contrats de travail flexi-job par le biais d'agences de travail intérimaire.

1.1. Règles générales

Pour pouvoir utiliser le système des flexi-jobs, le travailleur doit remplir certaines conditions et certaines formalités.

En dehors des règles dérogatoires qui seront exposées dans ce chapitre, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est applicable aux contrats de travail flexi-job.

1.1.1. Les conditions

Les travailleurs qui peuvent conclure des flexi-jobs doivent soit être occupés au minimum à un 4/5^e temps soit être pensionnés.

Cette exigence poursuit l'objectif de s'assurer que l'activité flexi-job constitue bien une activité accessoire.⁵

1.1.1.1. Le travailleur occupé à au moins 4/5^e temps durant le T-3

Un travailleur qui veut pouvoir exercer un flexi-job doit satisfaire aux conditions suivantes :

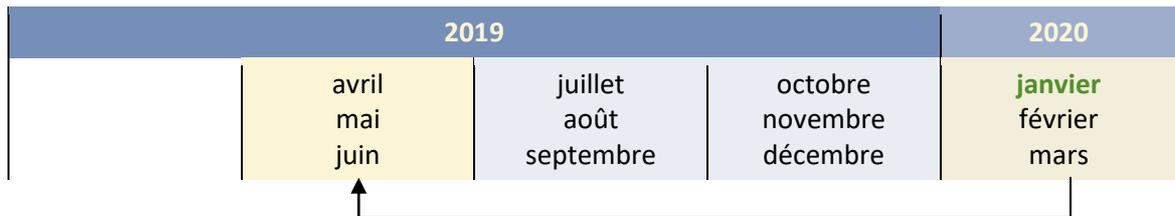
1. Avoir été occupé dans un régime de travail d'**au moins 4/5^e** d'un emploi salarié à temps plein chez un ou plusieurs employeurs durant le troisième trimestre précédant le trimestre durant lequel le travailleur veut exercer un flexi-job, T-3.

4. Cfr *infra* 1.1.1.1. pour comprendre l'erreur de langage.

5. Nous n'avons, toutefois, nulle part, trouver un quota maximum d'heures à prester dans le cadre des flexi-jobs.

Il n'est donc pas correct de dire qu'un travailleur doit être occupé à 4/5^e pour pouvoir conclure des flexi-jobs. Ce raccourci de langage, exprimé régulièrement dans les médias, mène à une erreur de compréhension : un travailleur pourrait tout à fait exercer un flexi-job alors qu'il n'est plus sous contrat, pour autant qu'il réponde à la condition du 4/5^e au moins presté durant le troisième trimestre précédent le trimestre en cours.

Cela signifie que si le travailleur désire exercer un flexi-job en janvier 2020, il faudra aller vérifier si cette condition était remplie lors du trimestre civil avril-mai-juin de l'année précédente.



La condition des 4/5^e d'une occupation à temps plein se vérifie en prenant en compte toutes les périodes payées par l'employeur ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail qui ne sont pas payées par l'employeur, tels que, par exemple, l'incapacité de travail, le chômage temporaire ou le congé de maternité/paternité.

Les jours couverts par une rémunération différée – pour les enseignants – sont également assimilés à des prestations de travail, pouvant être prises en compte pour l'occupation à 4/5^e temps.

Toutefois, certaines prestations ne sont pas prises en compte dans le calcul des prestations de travail. Il s'agit, notamment, des prestations suivantes :

- effectuées en tant qu'apprenti⁶ ;
- effectuées en tant qu'étudiant.e ;
- effectuées dans le cadre d'un flexi-job ;
- de travailleurs occasionnels*⁷ dans l'horeca ;
- de travailleurs occasionnels* dans l'agriculture et l'horticulture.

Cette exigence d'être occupé principalement chez un autre employeur poursuit l'objectif d'éviter que les contrats de travail ordinaires ne soient tous convertis en contrats de travail flexi-job.⁸

2. Pendant le trimestre concerné, le travailleur salarié ne peut se trouver dans les situations suivantes :

- être lié chez le même employeur pour lequel il exerce un flexi-job, par un contrat de travail à 4/5^e ou plus ;

6. On entend par apprenti toute personne qui, dans le cadre d'une formation en alternance, est liée à un employeur par un contrat. La formation en alternance est une formation professionnalisante dont une partie est effectuée en cours au sein de l'établissement d'enseignement et l'autre partie est effectuée en milieu professionnel. < Art. 1bis de l'A.R. du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, MB 05.12.1944.

7. Les notions suivies d'une * sont définies dans le document.

8. Cour Const., 28 septembre 2017, n°107/2017, point B.6.2.

- se trouver dans une période couverte par une indemnité de rupture à charge du même employeur ;
- ou se trouver dans une période de préavis notifié par le même employeur.

Ces règles disent poursuivre l'objectif d'éviter que l'employeur ne licencie son travailleur ou se limite à l'engager pour un nombre d'heures inférieur à ce qui est nécessaire pour pouvoir l'engager dans le cadre d'un contrat de travail plus avantageux.

Pourtant, le travailleur pourrait prêter un flexi-job chez un employeur pour lequel il travaille déjà, mais dans un régime de travail inférieur à 4/5^e. Un employeur pourrait alors engager son travailleur à temps partiel dans le cadre d'un flexi-job tantôt sans devoir respecter les règles qui s'appliquent aux heures complémentaires⁹ – avec le paiement de sursalaire, la possibilité de modifier le contrat en augmentant le régime de travail, etc. – tantôt sans offrir une sécurité d'emploi aux travailleur à temps partiel en question.

En outre, ces conditions permettent au travailleur d'exercer un flexi-job alors qu'il ne serait plus sous contrat de travail au cours du trimestre-même durant lequel il preste son flexi-job.

1.1.1.2. Le travailleur pensionné

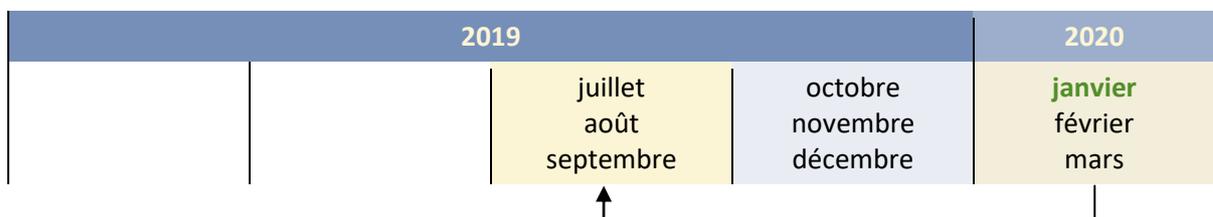
Le statut de pensionné est celui de la personne qui bénéficie d'une pension telle que notamment toute pension légale, réglementaire ou statutaire de vieillesse, de retraite, d'ancienneté, de survie ou tout autre avantage tenant lieu de pareille pension.

De plus, remplissent cette condition tant les personnes qui jouissent d'une pension à charge d'un régime belge que les personnes qui jouissent d'une pension à charge d'un régime étranger ou d'une institution internationale.

Une personne qui a le statut de pensionné à la fin du deuxième trimestre précédant le trimestre durant lequel le travailleur veut exercer un flexi-job, T-2, peut également être occupé dans le système des flexi-jobs.

Un travailleur qui aurait été occupé à mi-temps jusqu'à sa pension en septembre 2019, ne pourra exercer un flexi-job qu'à partir du 1^{er} janvier 2020.

En effet, il ne répondrait pas aux conditions du travailleur occupé à 4/5^e temps au moins et il devra donc attendre le premier trimestre de 2020 pour signer un contrat-cadre et des contrats de travail flexi-job.



Un travailleur qui part à la pension pourra, s'il remplit les conditions du 4/5^e temps, conclure des contrats flexi-jobs durant les deux premiers trimestres de sa pension.

9. Heures prestées en plus du régime de travail à temps partiel.

Exemples :

1. Un travailleur est engagé à **temps plein** jusqu'à sa pension le 1^{er} janvier 2020

	Pensionné T - 2	Occupation à 4/5 ^e temps T - 3	Flexi-job ?
Janvier – Mars 2020	Septembre 2019 : <i>non</i>	Avril – Juin 2019 : <i>oui</i>	<i>oui</i>
Avril – Juin 2020	Décembre 2019 : <i>non</i>	Juillet – Septembre : <i>oui</i>	<i>oui</i>
Juillet – Septembre 2020	Mars 2019 : <i>oui</i>	Octobre – Décembre : <i>oui</i>	<i>oui</i>

2. Un travailleur est engagé à **mi-temps** jusqu'à sa pension le 1^{er} janvier 2020

	Pensionné T - 2	Occupation à 4/5 ^e temps T - 3	Flexi-job ?
Janvier – Mars 2020	Septembre 2019 : <i>non</i>	Avril – Juin 2019 : <i>non</i>	<i>non</i>
Avril – Juin 2020	Décembre 2019 : <i>non</i>	Juillet – Septembre : <i>non</i>	<i>non</i>
Juillet – Septembre 2020	Mars 2019 : <i>oui</i>	Octobre – Décembre : <i>non</i>	<i>oui</i>

1.1.2. Les formalités

Pour pouvoir être occupé dans le cadre de flexi-job, l'employeur et le travailleur doivent conclure deux types de contrats.

Un contrat-cadre écrit doit être conclu avant le début de la première occupation flexi-job. Les parties y manifestent leur volonté de procéder à une occupation dans le cadre d'un flexi-job et y réglementent certaines modalités telles que la description des fonctions, le salaire convenu, la manière et le délai suivant lesquels le contrat de travail flexi-job doit être proposé au travailleur, etc.

Le contrat-cadre peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

Certaines mentions doivent impérativement figurer dans le contrat-cadre. Elles sont les suivantes :

1. l'identité des parties.
2. une description sommaire des fonctions.
3. le flexi-salaire convenu.
4. la manière et les délais suivant lesquels l'employeur pourra proposer un contrat flexi-job au travailleur (délai, moyen de communication, etc.).
5. le rappel des conditions à remplir pour pouvoir conclure des flexi-jobs.

À défaut du contrat-cadre ou si certaines de ces informations manquaient d'y figurer, les contrats flexi-jobs conclus ensuite seront automatiquement considérés comme des contrats de travail ordinaires.

Un tel contrat n'est pas obligatoire pour les flexi-jobs qui sont exercés par le biais d'une agence de travail intérimaire lorsque le travailleur est déjà un intérimaire. En effet, un contrat intérim contient déjà toutes ces dispositions.

Ensuite, pour chaque occupation, un contrat de travail flexi-job devra être conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Ces contrats peuvent être conclus tant à temps partiel qu'à temps plein. Il est à noter également qu'un contrat de travail flexi-job peut être valablement conclu oralement.

Lorsque le contrat de travail flexi-job est conclu oralement, une Dimona journalière doit être déclarée pour chaque jour de travail.¹⁰

Le travailleur a, en principe, toujours le droit d'accepter ou refuser la proposition du flexi-job. Nous remarquerons toutefois qu'un travailleur qui refuse plusieurs fois sera, en général, de moins en moins appelé par l'employeur flexi-job car, s'il n'est pas obligé d'accepter un flexi-job, l'employeur n'est pas non plus obligé de faire appel à lui. En effet, le contrat-cadre ne comporte aucun engagement à conclure un contrat flexi-job ultérieurement. Il ne constitue qu'un encadrement d'éventuels futurs contrats de travail.

L'employeur doit conserver le contrat-cadre ainsi que tous les contrats de travail flexi-job sur le lieu de travail.

L'employeur, qui fait appel à ce mode d'occupation, doit avoir un système qui enregistre et tient à jours, pour – au moins – chacun des travailleurs flexi-jobs, le moment exact de début et de fin des prestations de travail.

Si le travailleur se retrouvait sur le lieu de travail alors que le moment exact de début et de fin d'une tâche ou d'une prestation de travail n'est pas enregistré, « *le travailleur exerçant un flexi-job est présumé, sauf s'il apporte la preuve du contraire, avoir, durant le trimestre concerné, fourni ses prestations de travail en exécution d'un contrat de travail, en qualité de travailleur salarié à temps plein* ». ¹¹

L'enregistrement des prestations peut se faire de trois manières :

- Soit à l'aide d'une caisse enregistreuse – qui est donc le système utilisé principalement dans l'horeca.
- Soit à l'aide d'un système interne d'enregistrement des présences – heure du début et heure de fin des prestations – pour autant que l'employeur puisse prouver que ces données ne peuvent être modifiées, manipulées.
- Soit encore à l'aide d'un système alternatif d'enregistrement des présences sur le site de l'ONSS.

Toutefois, la déclaration Dimona journalière, le cas échéant, peut également faire office d'enregistrement des prestations étant donné qu'il doit y être mentionné l'heure de début et l'heure de fin de la prestation.

10. Dans le cas de contrats de travail flexi-job écrits, une déclaration Dimona unique pour toute la période (par mois civil) suffit.

11. Art. 25 de la Loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale.

1.1.3. Les secteurs

Les employeurs des secteurs d'activité suivants ont accès à ce système d'engagement :

- la commission paritaire des industries alimentaires (CP 118), appartenant à un des sous-secteurs paritaires suivants :
 - a) 118.03 boulangeries industrielles et artisanales, pâtisseries artisanales, glaciers artisanaux et salons de consommation d'une pâtisserie artisanale ;
 - b) 118.07 brasseries et malteries ;
 - c) 118.08 industrie des boissons ;
 - d) 118.09 industrie maraîchère ;
 - e) 118.10 industrie fruitière ;
 - f) 118.11 industrie de la viande ;
 - g) 118.12 produits laitiers ;
 - h) 118.14 chocolateries - confiserie ;
 - i) 118.21 industrie de transformation des pommes de terre ;
 - j) 118.22 entreprises d'épluchage de pommes de terre ;
- la commission paritaire du commerce alimentaire (n° 119) ;
- la commission paritaire des entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132) ;
- la sous-commission paritaire pour le déménagement (SCP 140.05) ;
- la sous-commission paritaire des autobus et autocars (SCP 140.01) ;
- la commission paritaire de l'agriculture (CP 144) ;
- la commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145) ;
- la commission paritaire du commerce de détail indépendant (n° 201) ;
- la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (n° 202) ;
- la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (n° 202.01) ;
- la commission paritaire des entreprises de garage (CP 112) ;
- la commission paritaire supplémentaire des employés (CP 200), avec comme activité principale l'enseignement de la conduite de véhicules à moteur comme décrit par le code NACE 85.531 ;
- la commission paritaire nationale des sports (n° 223) ;
- la commission paritaire de l'industrie hôtelière (n° 302) ;
- la sous-commission paritaire pour l'exploitation des salles de cinéma (n° 303.03) ;
- la commission paritaire du spectacle (n° 304), à l'exclusion des fonctions artistiques, artistique-techniques et artistiques de soutien qui incluent des activités visées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts ;
- la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (n° 311) ;

- la commission paritaire des grands magasins (n° 312) ;
- la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (n° 314) ;
- la commission paritaire des pompes funèbres (CP 320) ;
- la commission paritaire du travail intérimaire (n° 322), si l'utilisateur ressort d'une des commissions paritaires précitées ou du Fonds social et de garantie précité ;
- la commission paritaire pour la gestion des immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (CP 323) ;
- la commission paritaire des établissements et des services de santé (n° 330) ou des établissements ou services publics relevant du secteur public des soins de santé dont le code NACE est 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86901, 86903, 86905, 86906, 86907, 86909, 87101, 87109, 87203, 87205, 87301, 87302 et 88102, à l'exclusion des fonctions qui comprennent des tâches entrant dans le champ d'application matériel de la loi coordonnée du 10 mai 2015 relative à l'exercice des professions des soins de santé ;
- les activités suivantes (avec leurs codes NACES correspondant)¹² :
 - a) la réalisation de spectacles vivants, y compris la réalisation de spectacles par des artistes indépendants (NACE 90011) ainsi que la réalisation de spectacles par des ensembles artistiques (NACE 90012) ;
 - b) la conception et réalisation de décors (NACE 90022) ;
 - c) les services spécialisés du son, de l'image et de l'éclairage (NACE 90023) ;
 - d) les activités de soutien au spectacle vivant (NACE 90029) ;
 - e) la réalisation de créations artistiques (NACE 90031) ;
 - f) les activités de soutien à la création artistique (NACE 90032) ;
 - g) l'exploitation de salles de concert, de théâtre, music-halls, cabarets et autres salles de spectacle (NACE 90041) ;
 - h) l'exploitation de studios d'enregistrement sonores pour compte de tiers (NACE 90041) ;
 - i) la gestion et l'exploitation de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle (NACE 90042) ;
 - j) l'organisation de salons professionnels et de congrès (NACE 82300) ;
 - k) l'organisation d'évènements sportifs (NACE 93199) ;
 - l) la location et location-bail de téléviseurs et d'autres appareils audiovisuels (NACE 77292) ;

12. Étant donné qu'aucune demande n'a été formulée pour la création d'une commission paritaire spécifique pour le secteur événementiel, il a été décidé, pour des employeurs qui ont comme activité principale l'organisation d'événements, de se référer à certaines activités reprises dans des codes NACE spécifiques qui correspondent aux besoins lors de l'organisation d'événements. Seules les fonctions directement liées à l'organisation des événements eux-mêmes sont éligibles aux flexi-jobs. Par exemple, la fonction de comptable d'une telle entreprise ne peut jamais être exécutée par un flexi-jobber.

- m) la location et location-bail de vaisselle, couverts, verrerie, articles pour la cuisine, appareils électriques et électroménagers (NACE 77293) ;
- n) la location et location-bail de tentes (NACE 77392) ;
- o) la location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels (NACE 77399).

En 2015, lors de l'instauration des flexi-jobs, seuls certains secteurs bien déterminés étaient autorisés à y faire appel. Mais plusieurs lois (la loi-programme du 25 décembre 2017, la loi-programme du 26 décembre 2022, la loi du 27 mars 2023, la loi du 16 octobre 2023 et la loi-programme du 22 décembre 2023) sont venues étendre le régime des flexi-jobs à de plus en plus de secteurs.

On sent donc comment, une forme d'occupation qui devait être marginale, utilisée dans le cadre de besoins ponctuels et occasionnels d'un employeur, prend de plus en plus de place sur le marché de l'emploi. Marché qui anéantit déjà progressivement la protection des travailleurs en autorisant de plus en plus de flexibilité, avec les horaires variables, avec une autorisation généralisée des heures supplémentaires, avec la généralisation des temps partiel, avec l'utilisation effrénée du travail intérimaire, avec la réduction drastique de la durée des préavis, avec l'économie de plateforme, etc.

Les organisations patronales ne s'en satisfont pourtant pas et en sont à revendiquer une ouverture des flexi-jobs à tous les secteurs.¹³

Le législateur a alors prévu la possibilité, pour les secteurs dans lesquels les flexi-jobs ne sont pas autorisés, à accéder à cette forme d'engagement par une procédure d'« opting-in ». De la même manière, si un secteur désire exclure l'exercice des flexi-jobs dans tout ou partie du secteur, le législateur a introduit une procédure d'« opting-out ».

Dans les deux cas, il est possible de défaire ce qui a été fait et donc d'exclure à nouveau ou d'autoriser à nouveau en tout ou partie la conclusion de flexi-jobs au sein du secteur concerné.

L'exclusion ou l'autorisation se fait par CCT rendue obligatoire par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, à la demande unanime de la (sous-)commission paritaire compétente. La demande d'autorisation ou d'exclusion devra être déposée à l'ONSS au plus tard le 30 septembre contre accusé de réception pour ensuite être reprise dans le prochain arrêté royal qui entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Certaines fonctions sont dans tous les cas exclues du régime des flexi-jobs. Il s'agit des :

1. fonctions artistiques, artistiques-techniques et de soutien artistique qui comprennent des activités telles que déterminées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts ;
2. fonctions qui comprennent des tâches entrant dans le champ d'application matériel de la loi coordonnée du 10 mai 2015 relative à l'exercice des professions des soins de santé.

13. Gérard, L., 11.10.2023, « *La réforme des flexi-jobs en quatre points* », La Libre Belgique, p.5.

Enfin, le système des flexi-jobs peut également s'appliquer pour certaines branches d'activités dépendant d'une entité fédérée.¹⁴ Le législateur prévoit, en effet, la possibilité pour chaque entité fédérée de décider, de manière indépendante, de prévoir l'autorisation de flexi-jobs pour certaines branches d'activités.

L'autorisation ou l'exclusion, totale ou partielle, des branches d'activités se fait par arrêté royal, délibéré en Conseil de ministres, à la demande de l'entité fédérée concernée.

Une telle extension peut concerner :

1. les travailleurs et les employeurs qui ressortissent de la commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331) dont l'activité principale est la garde d'enfants (NACE 88.91) ou, en ce qui concerne les employeurs ne relevant pas de la loi du 5 décembre 1968, dont l'activité principale est la garde d'enfants (NACE 88.91) ;
2. l'enseignement officiel et les membres du personnel subventionné occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés par la communauté ;
3. les travailleurs et les employeurs du secteur du sport et de la culture, pour autant que les employeurs ne relèvent pas de la loi du 5 décembre 1968 et leur activité principale corresponde à la description d'un des codes NACE sous la catégorie 93.1 ou 90.

1.1.4. La rémunération¹⁵

À l'instauration du régime des flexi-jobs, en 2015, un travailleur sous contrat flexi-job avait droit à trois types d'indemnités, cumulativement :

1. un flexi-salaire de base.
2. des indemnités supplémentaires, qui sont tous les extras liés à une occupation dans le cadre d'un contrat de travail.
3. un flexi-pécule de vacances.

L'indemnité globale minimale était fixée à 15,69 € par heure¹⁶, à partir du mois de novembre 2023. Il s'agissait de la somme du flexi-salaire minimum de 14,57 € et du flexi-pécule de 1,12 €.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le mode de rémunération d'un flexi-job a été modifié. Le législateur a instauré un système de salaire minimum et de salaire maximum avec une exception pour le secteur Horeca.

1.1.4.1. Rémunération minimum

À présent, les barèmes salariaux applicables dans les secteurs ou branches d'activités devront être appliqués au flexi-travailleur. Le salaire de base sera donc au moins égal au montant brut du salaire barémique applicable à la fonction exercée par le flexi-travailleur.

14. Cette ouverture du secteur public au régime des flexi-jobs a été introduite à la demande du gouvernement flamand. À ce jour, aucune demande n'a été formulée par les autres entités fédérées.
15. Montants valables au 1^{er} décembre 2022.
16. Montant applicable à partir du 1^{er} novembre 2023.

Si aucun salaire barémique n'existe pour la fonction en question, la rémunération sera au moins égale au RMMM¹⁷.

Un flexi-pécule de vacances de 7,67 % est également dû, au même moment que le paiement de la rémunération du flexi-job.

1.1.4.2. Rémunération maximum

Le législateur prévoit également un montant maximal pour le flexi-job afin d'éviter des « salaires excessifs »¹⁸.

Le flexi-salaire, en ce compris les primes et avantages, ne peut désormais pas dépasser les 150 % du salaire minimum de base.

1.1.4.3. Exception dans le secteur Horeca

En ce qui concerne le secteur d'activité de l'Horeca, les règles afférentes au flexi-salaire en application avant le 1^{er} janvier 2024, subsistent en se soumettant au salaire minimum de base.

1.1.5. Les assouplissements des règles s'appliquant en principe aux travailleurs à temps partiel

En principe, lorsqu'un travailleur à temps partiel est engagé dans des horaires variables, l'employeur doit lui notifier ses horaires au plus tard cinq jours ouvrables avant le début de l'occupation.¹⁹ Dans le cadre des contrats flexi-jobs, cette règle ne s'applique pas.²⁰

Les travailleurs flexi-jobs ne sont pas non plus soumis aux horaires repris dans le règlement de travail.

1.1.6. Règles particulières s'appliquant au travail intérimaire flexi

Le flexi-job peut également être conclu dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire.

Dans ce cas, il ne sera pas nécessaire d'établir de contrat-cadre.

En effet, l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire ont déjà manifesté leur intention de conclure des contrats de travail dans le contrat de travail intérimaire. Ce contrat fera donc office de contrat-cadre, pour autant qu'y soient reprises les mentions qui doivent obligatoirement figurer dans ce dernier.

1.2. L'exonération fiscale²¹

Les flexi-salaires sont, en principe, exonérés d'impôt sur les revenus.

Toutefois, le législateur a prévu un plafond pour l'exonération fiscale des rémunérations pour les flexi-jobs exercés par les non-pensionnés : aucun impôt ne sera dû pour les

17. Le Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti est déterminé par les CCT n° 43 et n° 50.

18. DRIESSE Th., « Le point sur le régime des "travailleurs flexi-jobs" : une matière en évolution constante », in *Orientations 2024/2*, Wolters Kluwer, 2024, p. 11.

19. Art. 159 de la Loi-programme du 22 décembre 1989.

20. Art. 11 de la Loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale.

21. Articles 38, §1^{er}, 29° et 171/1 du C.I.R.92.

premiers 12 000 euros, par année civile. Ce montant est proratisé lorsque la période imposable comprend moins de 12 mois.

La partie du flexi-salaire qui dépasserait ce plafond sera alors imposée comme des rémunérations normales (au taux progressifs).

1.3. Les sanctions

Lorsqu'un employeur déclare un travailleur comme travailleur flexi-job et qu'une des conditions ou une des formalités n'est pas remplie, le contrat de travail qui lie les parties sera considéré comme un contrat de travail ordinaire.

L'employeur devra alors rémunérer le travailleur conformément aux barèmes ordinaires, payer les cotisations de sécurité sociale ordinaires (personnelles et patronales) ainsi que prélever un précompte professionnel sur le salaire du travailleur.

En outre, l'employeur (ou son préposé ou son mandataire) qui a occupé un travailleur dans le cadre d'un flexi-job alors que les prestations effectuées par ce travailleur ne rentrent pas dans les activités qui permettent la conclusion d'un flexi-job, se verra puni d'une sanction pénale sociale (de niveau 3).

Enfin, si l'employeur ne respectait pas les règles encadrant le contrat-cadre des flexi-jobs, il sera puni d'une sanction (de niveau 2).

1.4. Les droits sociaux des travailleurs flexi-jobs

Malgré le fait qu'aucune cotisation personnelle et patronale ordinaire²² n'est prélevée du flexi-salaire – puisqu'il est exclu de la notion de rémunération – les prestations des travailleurs flexi-jobs sont communiquées à l'ONSS et les flexi-salaires et flexi-pécules sont considérés comme constituant une rémunération journalière moyenne. Ces prestations sont alors comprises dans la base de calcul pour la constitution des droits sociaux, dont les allocations de chômage, les indemnités de maladie, etc.

22. L'employeur doit toutefois payer une cotisation spéciale de 25 %.

2. À distinguer de...

Les activités flexi-jobs étant des prestations de travail ponctuelles, elles sont toutefois à distinguer de certaines formes de travail, tel que le travail occasionnel, le travail intérimaire et les heures supplémentaires.

Il nous semble donc opportun de définir ces notions pour, d'une part, constater la diversité des mises au travail flexibles que le législateur autorise déjà et, d'autre part, nous éviter de les confondre entre elles.

2.1. Travail occasionnel ou extra

Le travailleur occasionnel, aussi appelé « extra » dans le secteur horeca, est un travailleur occupé pour un maximum de deux jours consécutifs, soit directement par l'employeur soit par une agence d'intérim.

Ce travailleur est sollicité en plus des travailleurs permanents pour venir renflouer les équipes ponctuellement.

Un même travailleur peut prêter 50 jours de travail occasionnel par an et un même employeur peut faire prêter du travail occasionnel 200 jours par an.

Des cotisations ONSS et fiscales sont prélevées sur ces prestations. Ce statut bénéficie toutefois d'un régime particulier qui ne prend pas en compte le salaire réel pour déterminer le montant des cotisations, mais un salaire fictif forfaitaire.

Les contrats extras sont des contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Il s'agit de contrats ordinaires pour lesquels aucune exigence particulière ne doit être remplie, si ce n'est le quota annuel maximum.

2.2. Travail intérimaire

Le travail intérimaire est un contrat entre un travailleur – l'intérimaire – et une entreprise de travail intérim qui met le travailleur à la disposition d'un ou plusieurs utilisateurs.

Le travail intérimaire ne peut être organisé que pour l'exécution d'un travail temporaire. Les cas de travail temporaire pour lesquels il peut être fait appel au travail intérimaire sont strictement définis dans la loi.

La loi envisage différentes situations de travail temporaire dans lesquelles du travail intérimaire est autorisé. La durée de ces contrats varie selon le motif pour lequel il a été fait appel à du travail intérimaire :

- pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent
- répondre à un surcroît temporaire de travail
- assurer l'exécution d'un travail exceptionnel

- mettre à disposition un intérimaire auprès d'un utilisateur en vue d'un engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de la mise à la disposition pour motif d'insertion
- conclure des engagements de prestations artistiques et/ou de production d'œuvres artistiques pour le compte d'un employeur ou d'un utilisateur occasionnel

Il s'agit de prestations de travail ordinaires, rémunérées selon les règles prévues chez l'utilisateur et sur lesquelles sont prélevées des cotisations sociales et fiscales ordinaires.

Le travail intérimaire est donc conditionné aux motifs d'organisation du travail au sein des entreprises utilisatrices alors que le travail flexi-job est organisé autour de la situation professionnelle des travailleurs. Quand un système tente de protéger le travailleur des abus éventuels dans l'utilisation de ce mode d'engagement précaire, l'autre se suffit à s'assurer que le travailleur dispose d'une activité professionnelle principale et qu'il ne pourrait organiser sa vie professionnelle exclusivement sur les flexi-jobs.

Les deux systèmes offrent au travailleur une situation instable. Le système des flexi-jobs permet en outre au travailleur de se surcharger sans protection aucune ni du point de vue de la réglementation sur le temps de travail ni du point de vue de la régularité des revenus et des horaires – rendant difficile la possibilité de se projeter dans l'avenir et de faire des plans.

2.3. Heures supplémentaires et heures complémentaires

Les heures supplémentaires sont des heures de travail qui dépassent les horaires habituels de travail. Des règles prévoient un supplément de rémunération pour certaines heures de dépassement, il s'agit du sursalaire.

Elles sont, en principe, interdites. Il existe toutefois des dérogations ponctuelles en raison de motifs particuliers – tels que les cas de force majeure ou le surcroît extraordinaire de travail – ainsi que les heures supplémentaires *volontaires*.²³ L'intégralité des heures supplémentaires volontaires sont payées avec un sursalaire.

Les heures complémentaires sont des heures de travail qui dépassent les horaires de travail convenus dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel. Cette notion diffère de celle des heures supplémentaires en ce qu'elle ne dépasse pas des limites légales ou sectorielles de temps de travail, mais des limites contractuelles.

Ce type d'heures prestées en plus du régime de travail donne droit au paiement d'un sursalaire, sauf pour les 12 premières heures par mois calendrier, qui seront payées normalement.

Des cotisations ONSS et fiscales sont prélevées sur la rémunération des heures prestées ainsi que sur les sursalaires.

23. Les heures supplémentaires volontaires permettent à l'employeur de faire prester au travailleur un quota de 120 heures supplémentaires par année civile contre le paiement d'un sursalaire, mais ce, sans repos compensatoire. Pour prester ces heures supplémentaires, aucun motif particulier n'est exigé. Il suffit que le travailleur aie fait une demande préalable pour pouvoir en prester.

Les flexi-jobs ou flexi-heures sont défendus comme étant exemptées de ces prélèvements sociaux et fiscaux *suffisamment* payés sur le salaire principal du travailleur, contrairement aux heures supplémentaires.²⁴

On peut tout de même se poser la question du réel gain financier pour le travailleur. L'employeur arrête de faire prester des heures complémentaires et supplémentaires à ses travailleurs fixes pour engager des flexi-travailleurs, d'une part, externes à l'entreprise et, d'autre part, pour les payer à 10,08 €/heure.

Nous ne rentrerons pas dans les calculs complexes du rapport des salaires brut/net, mais il nous semble important de s'en interroger.

24. Proposition de loi modifiant la réglementation en vue d'instaurer des flexi-jobs et des flexi-heures dans l'horeca, Développements, Doc. Chambre des représentants, 24 février 2015, n° DOC54 0907/001, p. 5.

3. Incidence sur le droit aux allocations de chômage

Les allocations de chômage sont octroyées lorsque le travailleur perd son travail. Ces revenus de remplacement sont donc prévus lorsque le travailleur est privé de rémunération.

Le contrat de travail flexi-job étant une occupation qui génère des revenus, il nous faut nous demander si le cumul avec ces allocations est possible et, le cas échéant, dans quelles conditions.

3.1. Chômage complet

Le chômeur qui a droit à des allocations de chômage complètes est le travailleur qui remplit les conditions de stage et qui n'est plus lié par un contrat de travail.

Les prestations effectuées dans le cadre d'un flexi-job sont des prestations de travail. Il en résulte que le chômeur complet qui exerce un flexi-job doit, sur la carte de contrôle, noircir les jours durant lesquels il accomplit ces prestations de travail. Il ne sera alors pas indemnisé pour ces jours-là.

3.2. Chômage temporaire

Le travailleur qui bénéficie d'allocations de chômage temporaire est toujours lié par un contrat de travail mais dont l'exécution est temporairement, soit totalement, soit partiellement, suspendue.

Les causes de suspension du contrat de travail qui permettent au travailleur de bénéficier d'allocations temporaires sont notamment l'accident technique (uniquement pour les ouvriers), les intempéries (uniquement pour les ouvriers), la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles et le manque de travail pour raisons économiques.

Deux situations sont à prendre en compte lorsque le travailleur exécute des prestations flexi-job : lorsqu'il est mis en chômage temporaire par l'entreprise au sein de laquelle il travaille dans le cadre d'un flexi-job ou lorsqu'il est mis en chômage temporaire par l'entreprise dans laquelle il exerce son activité principale.

La première situation est exceptionnelle – pour ne pas dire presque hypothétique – car le flexi-job sert à faire face à une charge de travail supplémentaire qui survient pendant certaines périodes. L'employeur y fait recours car ces prestations supplémentaires sont nécessaires. Il s'organisera, en principe, pour ne pas engager le travailleur flexi-job lors de la fermeture annuelle de son entreprise ou lorsqu'il n'y a pas assez de travail dans l'entreprise pour des raisons économiques.

Par contre, le travailleur qui est mis en chômage temporaire par son employeur principal et qui preste un flexi-job accessoirement devra en faire mention sur sa carte contrôle.

Si le flexi-job est exercé un jour où il travaille normalement chez son employeur principal, l'allocation temporaire sera tout de même octroyée au travailleur.

Si, par contre, le flexi-job est exercé un jour où il ne travaille normalement pas chez son employeur principal, le nombre d'allocations auquel il a droit sera diminué d'une allocation pour chaque journée durant laquelle il exerce un flexi-job.

3.3. L'Allocation de Garantie de Revenus

Lorsqu'un travailleur à temps plein ouvre ses droits au chômage temps plein et qu'il retrouve un emploi à temps partiel, il peut éventuellement bénéficier d'un *complément-chômage* pour compléter la partie de revenus à laquelle il aurait eu droit s'il était resté au chômage et n'avait pas accepté le contrat de travail temps partiel. Ce complément est appelé « Allocation de Garantie de Revenus ».

Pour bénéficier de l'AGR, le travailleur doit obtenir le statut de Travailleur à Temps Partiel avec Maintien de Droits (TTPMD) en remplissant certaines conditions et formalités.²⁵

Le calcul (simplifié) qui permet de déterminer le montant de l'AGR est le suivant :

$$\text{AGR} = \text{Allocation de chômage mensuelle théorique} - \text{salaire net du temps partiel}$$

Plusieurs scénarios de TTPMD avec AGR sont possibles.

3.3.1. Le flexi-job est une occupation à temps partiel

Un contrat de travail flexi-job peut se conclure à temps partiel. Lorsqu'un travailleur arrive au chômage et qu'il conclut un contrat de travail flexi-job à temps partiel (sur une période de plus d'un mois), il ne sera donc pas considéré comme chômeur mais comme Travailleur à Temps Partiel avec Maintien des Droits et il pourra éventuellement obtenir une Allocation de Garantie de Revenus.

Les règles qui encadrent le contrat de travail à temps partiel sont alors applicables au contrat de travail flexi-job à temps partiel conclu. Le contrat devra donc respecter les règles sur le temps de travail (limite du tiers temps et ses dérogations, heures complémentaires, l'agencement des différents régimes et différentes modalités d'horaires, etc.).

L'AGR sera alors calculée en prenant le flexi-salaire comme rémunération nette.

Exemple :

Un travailleur perd son emploi à temps plein le 1^{er} octobre 2019. Il touche alors des allocations complètes jusqu'à signer le 5 novembre un contrat de travail flexi-job à temps partiel du 5.11.2019 au 10.01.2020.

Sa rémunération est de 800 €.

Le montant de l'allocation journalière s'élève à 55,18 €.

L'allocation mensuelle théorique : $26 \times 55,18 = 1\,434,68$ €

$$\begin{aligned} \text{AGR} &= 1\,434,68 - 800 \text{ €} \\ &= 634,68 \text{ €} \end{aligned}$$

25. Pour plus d'information, Feuille info T70 « Avez-vous droit à l'allocation de garantie de revenus ? », site de l'ONEm ; lien URL : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t70>.

3.3.2. Le flexi-job à temps partiel est contracté auprès d'un employeur pour lequel le travailleur est déjà occupé à temps partiel

Cette situation pourrait se présenter lorsqu'un travailleur cumulait plusieurs contrats de travail à temps partiel auprès de différents employeurs et qu'il perdait un de ses contrats de travail.

Ce travailleur pourrait – s'il remplit toutes les conditions pour y avoir droit – bénéficier d'une AGR.

On identifiera alors quelle aurait été son allocation de chômage s'il avait perdu tous ses contrats de travail pour déterminer s'il a droit à une AGR et, le cas échéant, son montant.

Tant que ce travailleur n'est pas engagé à 4/5^e chez cet employeur, ils pourront conclure des contrats de travail flexi-job.

Pour déterminer la rémunération nette totale à soustraire à l'allocation mensuelle théorique, le flexi-salaire (toutes ses composantes) sera additionné au salaire net du travail à temps partiel de base.

Exemple :

Un travailleur occupe deux mi-temps auprès de deux employeurs différents. Il perd un de ses emplois le 30 décembre 2019. Il demande alors à pouvoir bénéficier d'une AGR.

La rémunération du mi-temps qu'il occupe toujours est de 1000 € net par mois. Et le contrat de travail flexi-job lui procure un salaire de 450 € par mois.

Il ouvre un droit au chômage sur base des deux mi-temps, ce qui lui donnerait droit à une allocation journalière de 62,85 €.

Calcul simplifié :

L'allocation mensuelle théorique : $26 \times 62,85 = 1\,634,10$ €

*AGR = $1\,634,10 - 1\,450$ €
= $184,10$ €*

3.3.3. Le flexi-job qui n'est pas une occupation à temps partiel cumulée au contrat de travail à temps partiel chez un autre employeur

Le travailleur qui preste un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur et qui bénéficie d'une AGR, devra, s'il désire conclure un contrat de travail flexi-job, simplement cocher, sur sa carte contrôle, les jours d'activité flexi-job pour que l'allocation mensuelle théorique subisse une diminution d'1/26^{ème} ²⁶.

Exemple :

Un travailleur occupait deux mi-temps jusqu'en mai 2019. Il perd un des deux mi-temps le 1^{er} juin 2019 et fait une demande de Maintien de Droits avec AGR. Il est reconnu comme pouvant bénéficier d'une allocation journalière de chômage de 64,15 €.

Sa rémunération restante est égale à 1 327,65 € net.

Il pourra donc, en principe, bénéficier d'une AGR équivalente à 340,25 €

26. En application de l'article 75^{quater} de l'AM du 26 novembre 1991 et de l'article 130 de l'AR du 25 novembre 1991.

→ 1 667,90 (allocation mensuelle théorique) – 1 327,65 (salaire net).

Il faudra toutefois déduire de son allocation mensuelle théorique le nombre de jours durant lesquels le travailleur aura exercé un flexi-job.

Si le travailleur a travaillé trois jours dans le cadre d'un flexi-job, en juin, son allocation mensuelle théorique sera diminuée de 3/26^{ème} et lui donnera alors droit à une AGR de 147,80 €.

→ (23 X 64,15) – 1 327,65
1 475,45 – 1 327,65

3.4. Allocations d'interruption de carrière

L'interruption de carrière, originellement prévue pour les travailleurs du secteur public, a donné place aux systèmes des congés thématiques et des crédit-temps dans le secteur privé.

Ces systèmes visent à donner la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée en reconnaissant au travailleur le droit d'arrêter ou de réduire temporairement son activité professionnelle tout en lui garantissant de retrouver son emploi à la fin de la période d'interruption.

Ces systèmes permettent également au travailleur de toucher des allocations d'interruption à charge de l'ONEm.

Comme les contrats flexi-job sont considérés comme des prestations de travail, il faut se poser la question de la possibilité d'exercer une telle activité alors que le travailleur touche des allocations d'interruption.

On doit distinguer deux situations dans lesquelles un contrat flexi-job pourrait être presté durant une période d'octroi d'allocations.

1. Soit les contrats flexi-jobs constituent une activité salariée accessoire durant une certaine période, c'est-à-dire qu'il a été conclu pour une durée déterminée ou que plusieurs contrats flexi-jobs soient conclus successivement. Dans ce cas-là, les règles classiques de cumul des allocations avec une activité accessoire sont applicables.

Le travailleur qui veut continuer à travailler dans le cadre des flexi-jobs alors qu'il commence à toucher des allocations de chômage devra prouver qu'il exerçait cette activité en même temps que son activité principale pendant au moins trois mois avant de toucher le chômage.

2. Soit les contrats flexi-jobs constituent une activité salariée accessoire exercée de manière non continue, c'est-à-dire qu'ils sont conclus ponctuellement.

Dans ce cas-là, une distinction doit être faite en fonction du type d'interruption de carrière que demande le travailleur.

Si le travailleur demande une interruption de carrière dans le cadre des congés thématiques, il pourra cumuler son activité accessoire avec ses allocations d'interruption s'il prouve qu'il a exercé l'activité accessoire en même temps que l'activité principale pendant **au moins 3 mois** avant le début de l'interruption. Il devra prouver qu'il a effectué **au moins 3 prestations flexi-jobs** durant le trimestre qui précède la demande. La première prestation

de son activité flexi-job devra avoir eu lieu au plus tard le premier jour de cette période de référence de 3 mois.

Exemple :

Un travailleur demande une interruption de carrière dans le cadre des congés thématiques pour le 1^{er} novembre 2019.

Il a effectué des prestations flexi-job le 15 octobre, le 9 septembre, le 23 août et le 30 juillet. Il prouve donc bien 3 prestations flexi-job dans le trimestre de référence qui précède sa demande d'interruption (1^{er} août au 31 octobre) ainsi que son activité accessoire est concomitante à son activité principale depuis plus de 3 mois.

2019											
									1.11		
J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
						30.7	23.8	9.9	15.10		

Si le travailleur demande une interruption de carrière dans le cadre des crédit-temps, il pourra cumuler son activité complémentaire avec ses allocations d'interruption s'il prouve qu'il a exercé l'activité accessoire en même temps que l'activité principale pendant **au moins 12 mois** avant le début de l'interruption. Il devra prouver qu'il a effectué **au moins 3 prestations flexi-jobs par trimestre** qui précèdent la demande. La première prestation de son activité flexi-job devra avoir eu lieu au plus tard le premier jour de cette période de référence de 12 mois.

Exemple :

Un travailleur demande un crédit-temps pour le 1^{er} décembre 2019.

Il a effectué des prestations flexi-job simultanément à son activité principale. Son premier contrat flexi-job a eu lieu le 10 septembre 2018 :

- 1^{er} trimestre 01.12.2018 – 28.02.2019 : flexi-job les 5 et 6 janvier et le 20 février.
- 2^{ème} trimestre 01.03.2019 – 31.05.2019 : flexi-job le 23 mars, le 5 avril et le 14 mai.
- 3^{ème} trimestre 01.06.2019 – 31.08.2019 : flexi-job les 2 et 13 juin et le 7 juillet.
- 4^{ème} trimestre 01.09.2019 – 30.11.2019 : flexi-job les 10, 24 et 28 novembre.

Le travailleur prouve donc bien 3 prestations flexi-jobs par trimestre sur les 12 mois qui précèdent sa demande d'interruption (1^{er} décembre 2018 au 30 novembre 2019) ainsi que son activité accessoire est concomitante à son activité principale depuis plus de 12 mois (car elle a commencé le 10 septembre 2018). Il pourra ainsi continuer son activité flexi-job durant son crédit-temps.

Quelle que soit la période de référence en question (3 mois ou 12 mois), il n'est pas nécessaire qu'il y ait eu des prestations chaque mois. Il suffit qu'il y ait eu trois prestations flexi-job par trimestre.

Exemple :

Un travailleur demande une interruption de carrière pour le 1^{er} octobre 2019.

Il a effectué des prestations flexi-jobs les 7, 15 et 23 septembre. Le dernier trimestre – pour une demande d'interruption au 1^{er} octobre, le dernier trimestre qui précède court du 1^{er} juillet

au 30 septembre – avant la demande d’interruption sera donc bien validé pour répondre aux conditions car il y prouve 3 prestations flexi-jobs.

2019											
						1.10					
J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
								7.9	23.9		
								15.9			

Lorsque l’activité flexi-job est faisable, cette possibilité n’est pas illimitée. Il y a un **maximum d’heures par trimestre** qui est autorisé. Le nombre de prestations/missions flexi-jobs n’a donc pas de pertinence.

Ce nombre maximum d’heures flexi-jobs permis par trimestre se détermine selon la moyenne du nombre d’heures prestées dans le cadre de flexi-jobs au cours de la période de référence (3 mois ou 12 mois) qui précède l’interruption de carrière.

Dans le cas d’un congé thématique, cette moyenne se calcule en additionnant toutes les heures prestées dans le cadre de flexi-jobs au cours de la période de référence (3 mois).

Dans le cas d’un crédit-temps, cette moyenne se calcule en additionnant toutes les heures prestées dans le cadre de flexi-jobs au cours de la période de référence (12 mois) pour ensuite être divisé par 4.

Conclusion

L'analyse du contrat flexi-job permet d'émettre un certain nombre de constats.

Tout d'abord, on l'a vu, le flexi-salaire permet à l'employeur de rémunérer le travailleur – qui travaille dans le cadre d'un flexi-job – en dessous du salaire minimum en vigueur dans le secteur concerné. Ce qui, en outre, crée une discrimination entre deux travailleurs qui presteraient le même travail.

Ensuite, le flexi-job ne donne aucune garantie de travail au travailleur flexi-job, ce qui empêche ce dernier d'avoir un revenu régulier, d'une part, et, d'autre part, d'avoir un horaire fixé, lui permettant de construire et d'organiser sa vie privée.

Ce type de contrat augmente les capacités de flexibilité de l'employeur et menace alors clairement les emplois fixes.

Les flexi-jobs sont également un moyen – comme régulièrement prôné par les médias et politiques – de faire prestre des heures supplémentaires légales, mais réduisent alors la protection du travailleur qui avait été organisée par le législateur²⁷ en mettant des limites de temps de travail (38 heures pour un temps plein voire 40 heures dans le contexte des RTT) et interdisant, en principe, la prestation d'heures supplémentaires.

Déjà que le travailleur n'était pas protégé de manière absolue car si un employeur ne peut proposer un contrat de plus de 38 heures de travail, le travailleur peut tout à fait conclure plusieurs contrats de travail pour prestre des heures bien au-delà de ces limites. Rien n'interdit, en effet, un travailleur de signer deux contrats de travail à temps plein ou une multitude de contrats de travail à temps partiel.

En outre, le législateur a déjà creusé une brèche dans cette soi-disant protection du travailleur en instaurant le principe d'heures supplémentaires volontaires, belle aberration, soit dit en passant.

Quand certains travailleurs sont en manque de travail, d'autres croulent sous des heures de travail supplémentaires. Aucun d'eux n'a de garantie de travail, les premiers n'en trouvant pas, les seconds ne pouvant revendiquer aucun droit à être engagés dans le cadre du flexi-job, c'est l'employeur qui décide dans tous les cas.

Le slogan « *Travailler moins pour travailler tous et mieux* » de la CGT en France résume à merveille la direction dans laquelle le monde du travail devrait évoluer : une meilleure répartition du travail entre tous les travailleurs.

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

27. Article 2 de la Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie et article 19 de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail.

partiel qui les force à trouver d'autres sources de salaire, telles que les heures supplémentaires, les flexi-jobs, le travail à travers les plateformes collaboratives, le travail en noir, etc.

Enfin, on parle de ces allocataires sociaux qui pèsent sur la sécurité sociale et en vident les caisses, mais la Belgique semble depuis quelques années suivre une politique de non remplissage des caisses en amont avec tous les cadeaux aux employeurs, aux grandes entreprises, etc.

Beaucoup de critiques globales peuvent donc être faites aux *organismes* du monde du travail, à travers le système des flexi-jobs, quant à la manière dont ils réglementent la soi-disant protection des travailleurs

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

