



Depuis le 1^{er} juillet 2026, l'accès aux flexi-jobs est élargi à tous les secteurs.

La politique est inversée. Alors que les flexi-jobs nous avaient été présenté comme venant en aide à UN secteur, celui de l'Horeca – et donc se limitait à celui-ci – ils sont aujourd'hui ouverts à tous les secteurs.

En 2015, l'Horeca se voyait imposer l'utilisation de caisses enregistreuses dans le but de lutter contre le travail au noir. Cette obligation faisant courir le risque d'une vague de faillites, le législateur a proposé l'instauration des flexi-jobs pour soutenir le secteur. Depuis 10 ans que le législateur étend l'accès à cette forme d'emploi à de plus en plus de secteurs, pour arriver aujourd'hui à la généralisation de son utilisation.

Alors qu'on nous promettait que cette brèche dans une potentielle surcharge – soi-disant volontaire – des travailleur·se·s, se restreignait à un secteur en raison de sa particularité, le mur a, à présent, complètement disparu.

Au lieu de se poser la question des raisons qui poussent les travailleur·se·s à accepter tant de boulots supplémentaires à leur contrat principal ou à accepter d'aller travailler malgré le fait qu'ils bénéficient de leur pension, ... à savoir, des revenus trop peu élevés et la précarisation des conditions de travail. Le législateur continue à trouver un moyen de faire travailler tout le monde plus pour gagner... moins et perdre plus !

NOS PERTES DE SALAIRES

Parce que si notre salaire net mensuel nous semble plus élevé quand on a flexi-jobbé, on ne peut pas en dire autant de notre salaire réel ! Un des avantages des flexi-jobs est que le flexi-patron paie des cotisations patronales inférieures que celles qu'il doit payer pour un contrat classique. Pour rappel, les cotisations sociales (personnelles[1] et patronales) sont une partie de nos salaires qui est prélevée pour financer notre sécurité sociale. En effet, la sécurité sociale est une mutualisation d'une partie de nos salaires pour couvrir les risques liés au marché du travail, tels que la perte de son emploi, la maladie, l'accident, etc. Pourtant, les cotisations patronales ne nous sont jamais communiquées – autrement que pour nous dire qu'« on coûte cher ». En effet, la partie de notre salaire qui correspond aux cotisations patronales prélevées sur base de nos salaires ne figure jamais dans nos fiches de paie.[2] Ce n'est donc pas compliqué d'y toucher sans qu'on ne s'en rende compte. Comme une partie de notre salaire nous est cachée, le législateur peut y toucher en toute clandestinité, sans qu'on puisse se rendre compte d'un tel vol sur nos forces de travail.

NOS PERTES DE PROTECTION

Lorsque le droit du travail prévoit qu'un patron ne peut pas engager un·e même travailleur·se à plus d'un temps plein[3], il le fait dans l'optique de protéger les travailleur·se·s des potentiels abus des patrons.[4] En effet, s'il n'y avait pas une interdiction stricte dans le chef du patron, on voit difficilement comment un·e travailleur·se pourrait refuser la demande de son patron de travailler plus, au risque de perdre son emploi. Comme le droit du travail l'interdit purement et simplement, il n'est pas question pour un patron de proposer de signer un contrat de travail à plus d'heures qu'un temps plein.

Pourtant, cette règle ne protège pas effectivement le·a travailleur·se de se surcharger en cumulant plusieurs contrats de travail et lui faisant dépasser le régime de travail à temps plein, notamment via le système des flexi-jobs. On peut voir l'hypocrisie à continuer d'interdire – formellement – l'engagement des travailleur·se·s à plus d'un temps plein, tout en créant une multitude de formes de travail qui organise la surcharge des travailleur·se·s. L'hyper-flexibilisation de la main d'œuvre continue ainsi, de manière complètement décomplexée, de détruire les protections que nous promet le droit du travail, face aux patrons.

LA FLEXI-FAMILLE SE PORTE BIEN

Il existe des patrons qui n'engagent que dans le cadre de flexi-jobs[5] et des secteurs qui utilisent intensément cette forme de travail. Et, désormais, tous les secteurs peuvent suivre cette exhortation alléchante.

Les flexi-jobs sont un invité d'honneur au buffet des horaires variables, des régimes flexibles, de l'autorisation généralisée des heures supplémentaires, de la généralisation des temps partiel, de l'utilisation effrénée du travail intérimaire, de la réduction drastique de la durée des préavis, de l'économie de plateforme, de l'augmentation du nombre d'heure de travail étudiant[6], etc.

La mutation du marché du travail est assez cohérente finalement. Sauf dans son imposture argumentative. Si cette (d)évolution est le produit du lobby patronal capitaliste, ces politiques ont le toupet de se vendre comme une demande venant des travailleur·se·s qui voudraient se sentir plus libres dans leur organisation de vie professionnelle/vie privée, qui voudraient payer moins d'impôts, qui voudraient pouvoir travailler plus jeune et plus vieux, etc.

Ce discours nous empêche de voir ce qu'il se passe réellement : des baisses de salaires, un pillage de la sécurité sociale, une destruction de nos conquies sociaux, une précarisation de nos conditions de travail, des discriminations à tout va dans le traitement des différent·e·s travailleur·se·s qui font le même boulot sous des régimes différents, une aliénation accrue au travail, un manque de temps pour comprendre la violence du marché du travail, etc.

Il est temps de reprendre le pouvoir sur nos vies et d'arrêter de laisser les puissants organiser nos corps et nos idées !

Selma Lisein

[1] Celles payées par les travailleur·se·s.

[2] Pour rappel, la fiche de paie a pour objectif de nous informer sur ce qu'on a « produit » comme travail, et donc comme valeur.

[3] Rappelons qu'un temps plein, en Belgique est de 38h/semaine. Il s'agit d'une décision politique de ce que le monde de l'emploi considère comme soutenable/vivable et cette détermination diffère en fonction des Etats – et donc des luttes sociales qui ont réussi à négocier ces maxima. Par exemple, en France, le temps plein est de 35h/semaine.

[4] C'est dans le même sens qu'il existait une interdiction de principe de faire prestre des heures supplémentaires aux travailleur·se·s. Il existait des exceptions strictement limitées et motivées par des circonstances précises pour éviter de faire travailler les travailleur·se·s au-delà du temps maximal légalement déterminé. Puis on a ouvert une autre brèche, cette fois-ci du côté des heures supplémentaires : on a créé un régime d'heures supplémentaires dites « volontaires », qui permet aux travailleur·se·s de prestre des heures supplémentaires indépendamment des motifs.

[5] 7,3 % des 37.160 patrons, selon Laurent P., 14.07.2026, « Les flexi-jobs font-ils perdre de l'argent à la Sécu ? », Journal le Soir, p. 2.

Une entreprise sur huit qui engage dans le cadre des flexi-jobs, n'engage plus aucun·e travailleur·se fixe, selon Ernens C., 24.06.2026, « La flexibilité décomplexée », Magazine Moustique, p.22.

[6] Le contrat étudiant étant un mode d'engagement qui offre aux patrons une main-d'œuvre à « faible coût » et aux obligations sociales allégées. Cette forme d'emploi est utilisée au détriment des travailleur·se·s ordinaires, contribuant ainsi à la précarisation de l'emploi et à une pression à la baisse sur les conditions de travail.