

Les flexi jobs : de l'horeca aux soins de santé ou au spectacle

On s'arrête quand ?

Définition

Le flexi-job est une forme d'occupation de travail présentée comme un travail d'appoint permettant à des personnes salariées d'exercer un autre emploi salarié complémentaire auprès d'un ou plusieurs autres employeurs tout en étant exonéré de cotisations sociales et fiscales. Du côté de l'employeur, les cotisations sociales sont quant à elles réduites. Régulièrement vanté et présenté comme « win-win », on relaie moins les torts que ce type d'emploi cause à des décennies de luttes sociales et au financement de la sécurité sociale. Retour sur sa mise en œuvre en 2015 et ce qui va secouer encore un peu plus le monde de l'emploi à partir de ce 1^{er} janvier 2023.

Le flexi-job en quelques mots

*Il est accessible aux personnes qui ont été salariées dans un régime de travail d'au moins 4/5^{ème} temps, pendant une période précédant la période visée par le flexi-job (période flexi-job - 3 trimestres civils).
Exemple : une travailleuse a entamé un contrat flexi-job en avril 2022. Cela signifie qu'elle devait être occupée à au moins 4/5^{ème} temps durant le trimestre juillet-septembre 2021.

*Il ne peut s'exercer que dans des secteurs de travail limités, et pour certains de ces secteurs, uniquement pour certaines fonctions (les secteurs sont repris dans les pages qui suivent).

*Il est conditionné au fait, durant le trimestre de l'engagement, de ne pas être occupé à au moins 4/5^{ème} temps chez l'employeur où l'on exerce le flexi-job, ou être couvert par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de ce même employeur, ou se trouver dans un délai de préavis.

*Il nécessite de conclure, avec l'employeur et au début de la première occupation, un contrat cadre. Il s'agit d'une convention écrite qui reprend au moins l'identité des parties, la manière et le délai suivant lequel le contrat de travail flexi-job doit être proposé, une description sommaire de la (des) fonction(s) à exercer, le montant du flexi-salaire (voir plus bas). Ce contrat cadre ne doit pas être établi si la personne est déjà liée par un contrat avec une entreprise intérimaire. Ce contrat-cadre n'est pas un contrat de travail. Il n'implique pas d'engagement, de la part d'un employeur, à conclure un contrat de travail mais, pour résumer, prévoit le cadre de potentiels futurs contrats.

*Il implique, pour chaque occupation, l'établissement d'un contrat de travail flexi-job, pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, oral ou écrit.

*Pour le travail fourni, la rémunération comprend un flexi-salaire (10,97€/heure en décembre 2022) et un flexi-pécule de vacances égal à 7,67 % du flexi-salaire et payé au moment du versement du flexi-salaire (0,84€/heure). Au total, hors paiement d'éventuelles heures supplémentaires, le flexi-salaire est donc de 11,81€ de l'heure.

*Ce salaire brut est le salaire net, le flexi-salaire n'étant ni soumis aux cotisations de sécurité sociale travailleur (13,07% du brut), ni au précompte professionnel. Il n'est pas non plus soumis à l'impôt des personnes physiques et ne doit d'ailleurs pas être déclaré annuellement dans la déclaration fiscale. Une cotisation patronale spéciale de sécurité sociale de 25 % est par contre due sur le flexi-salaire et le flexi-pécule.

*S'il n'y a pas de cotisations sociales personnelles sur le flexi-salaire, les prestations flexi-jobs sont cependant prises en compte pour la constitution des droits sociaux, dans la proportion des heures prestées.

2015 : mise en place

La loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions sociales en matière sociale (M.B 26 nov.) concrétise la mise en place des flexi-jobs dans le secteur de l'industrie hôtelière (employeurs de la CP 302 et bureaux intérimaires pour la mise à disposition de travailleurs auprès d'un utilisateur qui ressort de la CP 302). Cette mesure fait elle-même partie d'un paquet de mesures prises par le gouvernement dans le cadre de ce qu'on appelle alors le "Plan Horeca".

Ce plan prévoit l'installation obligatoire d'un système de caisse enregistreuse dans les établissements horeca (« caisse blanche »). En contrepartie de cette mesure, il prévoit la possibilité, pour l'employeur, de recourir au système du flexi-job et de pouvoir faire appel à des travailleurs occasionnels ⁽⁴⁾ à hauteur de 200 jours par an (au lieu de 100 jours jusqu'alors). En outre, un système d'heures supplémentaires peu coûteuses (alliant une dispense de versement de précompte professionnel pour l'employeur et une réduction d'impôt pour la personne engagée) passe alors de 180 à 360 heures par an.

2016 – 2017 : décision de la Cour constitutionnelle

Par requête adressée à la Cour Constitutionnelle le 25 mai 2016, un recours en annulation de la législation sur le flexi-job est introduit par les trois syndicats FGTB, CSC et CGSLB. Les syndicats attaquent notamment la réglementation au nom d'une différence de traitement, dans l'horeca, entre:

- 1) les travailleurs sous contrat flexi-job et les travailleurs sous contrat ordinaire,
- 2) les travailleurs intérimaires sous contrat flexi-job et les travailleurs intérimaires sous contrat ordinaire,

Et ce, concernant les points suivants :

- les conditions d'occupation
- le pécule de vacances
- le contrat-cadre
- la publication et le contrôle des horaires de travail
- la notion de rémunération
- la cotisation spéciale de sécurité sociale
- la base de calcul des allocations
- et une violation de l'obligation de *Standstill* en ce qui concerne le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, le droit à la sécurité sociale, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

Standstill ? Le standstill est un principe qui, en droit belge, découle directement des obligations nées de notre Constitution et plus précisément, des obligations imposées à l'État belge en matière de droits sociaux. L'article 23 de notre Constitution prévoit en effet le droit, pour tous et toutes, de mener une vie conforme à la dignité humaine. Et pour ce faire, il doit lui garantir des droits économiques, sociaux et culturels, dont le droit au travail, à la sécurité sociale, à un logement décent, etc. Ces droits sociaux appellent une prestation de la part de l'État. Sans son intervention via la mise sur pied de politiques publiques, ces droits demeurent en effet virtuels⁽²⁾. C'est ici qu'intervient le principe du standstill. Parce qu'il est difficile de contrôler l'effectivité des droits sociaux et parce que l'État a en quelque sorte un programme à remplir pour garantir à chaque citoyen le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine en lui garantissant une série de droits sociaux, ce même État ne peut agir à rebours de l'objectif fixé⁽³⁾. Ceci étant dit, cela ne signifie pas non plus que l'État ne peut revenir sur certains engagements. En effet, des reculs sont possibles. Mais, pour cela, ils doivent être justifiés. Dès lors, le législateur qui opère un recul en matière de droits sociaux doit pouvoir justifier son choix.

Le 28 septembre 2017⁽⁴⁾, la Cour Constitutionnelle rejette le recours des syndicats, décision incompréhensible pour ces derniers, estimant que les différences de traitement entre travailleurs sont justifiées, que le principe de standstill n'est pas violé et que la loi sur les flexi-jobs ne porte pas atteinte au droit de conclure des conventions collectives de travail.

Nous reprenons ici quelques extraits, non exhaustifs, mais qui illustrent, de manière tranchée, la position de la Cour.

Ainsi, par exemple, concernant l'absence de double pécule de vacances pour les flexi-travailleurs, la Cour dit : « *les travailleurs sous contrat de travail flexi-job peuvent uniquement recevoir le simple pécule de vacances et sont exclus du droit au double pécule de vacances, alors que les autres travailleurs du secteur*

horeca bénéficient effectivement de ce droit. La condition précitée d'une occupation à plein temps ou à pratiquement plein temps garantit que les travailleurs sous contrat de travail flexi-job ont droit, en plus du flexi pécule de vacances, au double pécule de vacances sur la base de leur activité principale (...) Compte tenu du droit au double pécule de vacances dont bénéficient les travailleurs sur la base de leur activité principale, le simple pécule de vacances sur la base du contrat de travail flexi-job n'est pas sans justification raisonnable ».

Concernant le montant du flexi-salaire, on peut lire ceci : « L'employeur et le travailleur sous contrat de travail flexi-job peuvent prévoir dans le contrat-cadre un salaire horaire plus élevé que le minimum précité. Il s'agit d'un salaire net, de sorte qu'il ne peut pas être considéré a priori que le flexi-salaire est inférieur au salaire dont bénéficient également, en règle générale, les travailleurs concernés sur la base de leur activité principale conformément aux conventions collectives de travail sectorielles ».

Concernant la cotisation spéciale de 25% dont l'employeur est redevable, on lira ceci : « L'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de 25 p.c. sur le flexi-salaire et sur le flexi-pécule de vacances, dont le produit est transféré à l'ONSS-Gestion globale (...). La cotisation spéciale diffère des montants ordinaires que les employeurs ont à payer sur le salaire et le pécule de vacances d'autres travailleurs dans le secteur horeca, et qui sont en principe destinés aux différentes branches de la sécurité sociale. Etant donné que par leur activité principale, les travailleurs sous contrat de travail flexi-job sont déjà entièrement soumis au régime de la sécurité sociale, le législateur pouvait prévoir, pour leur occupation complémentaire, une cotisation spéciale bénéficiant à la gestion financière globale de la sécurité sociale ».

Concernant l'obligation de Standstill consacrant notamment le droit à une rémunération équitable, on retiendra ceci : « L'article 23 de la Constitution ne précise pas ce qu'il faut entendre par une « rémunération équitable ». (...). Compte tenu de l'économie générale de la loi du 16 novembre 2015, qui vise à instaurer un système d'emploi flexible dans le secteur horeca et à éviter en même temps que des contrats de travail ordinaire soient transformés en contrats de travail flexi-job, cette loi ne saurait raisonnablement être considérée comme un recul significatif du niveau existant de protection en matière de conditions de travail et de rémunération équitables, et de droit à la sécurité sociale. Comme l'a révélé l'examen des différences de traitement invoquées, le législateur a prévu suffisamment de garanties pour préserver les droits précités. Les dispositions attaquées ne restreignent pas non plus le droit des partenaires sociaux à des négociations collectives. L'obligation de standstill contenue dans l'article 23 de la Constitution n'est dès lors pas violée ».

Le recours est rejeté en bloc, et la voie ouverte pour le Gouvernement qui travaille dès lors à étendre le système à d'autres secteurs. En cette fin 2017, ce sont déjà pas moins de 28.000 personnes qui travaillent sous des contrats flexi-jobs.

2018: extension du système

Fin 2017, la Loi-programme du 25 décembre 2017 étend la possibilité d'avoir recours à des flexi-jobs aux secteurs du commerce de détail à partir du 1^{er} janvier 2018 (M.B 29 décembre). Elle ouvre également les flexi-jobs aux personnes pensionnées.

Au 1^{er} janvier 2018, outre le secteur de l'industrie hôtelière, les secteurs concernés par la possibilité de conclure des contrats flexi-jobs sont les suivants :

- commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119);
- commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201);
- commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202);
- sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01);
- commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311);
- commission paritaire des grands magasins (CP 312);
- commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314);
- commission paritaire de l'industrie alimentaire mais uniquement pour les boulangeries artisanales, pâtisseries artisanales, glaciers et confiseurs artisanaux et salons de consommation annexés à une pâtisserie artisanale (118.03 - préfixe ONSS 058);
- commission paritaire du travail intérimaire (CP 322) si l'utilisateur relève d'une des commissions paritaires précitées .

Les principes qui régissent l'engagement, la conclusion du contrat, les conditions à remplir par les travailleurs, restent inchangées par rapport à 2015 mais deux nouveautés voient le jour :

- le système s'ouvre aux personnes pensionnées qui ne doivent pas prouver l'occupation à au moins 4/5^{ème} temps dans le 3^{ème} trimestre qui précède le trimestre de l'engagement si elles sont pensionnées lors du deuxième trimestre qui précède le trimestre d'exercice du contrat flexi-job ;
- les enseignants temporaires contractuels qui ne percevaient pas de rémunération en juillet et août et ne pouvaient donc occuper un flexi-job trois trimestres plus tard, voient cet obstacle levé. Dorénavant, les jours couverts par la rémunération différée ou par des allocations de chômage spécifiques payées par l'ONEm (en l'absence de droit à la rémunération différée), sont assimilés à des jours prestés.

2019 : rapport de la Cour des Comptes concernant le Plan Horeca

Le 27 février 2019, la Cour des comptes remet son rapport « Incidences du Plan Horeca 2015 ». Pour rappel, le plan horeca (qui comprenait notamment la mesure des flexi-jobs) avait été mis sur pied pour améliorer la viabilité du secteur tout en luttant contre le travail au noir. La Cour des comptes s'est donc attelée à vérifier si le Plan rencontrait ces objectifs. Sur ces deux points, et sans entrer dans les détails, la Cour a conclu que le plan Horeca n'avait pas eu d'incidence démontrable sur la viabilité du secteur dans son ensemble. Et si le travail au noir a diminué dans l'horeca, il aurait cependant diminué moins vite que dans d'autres secteurs⁽⁵⁾.

Elle met également en évidence l'impact salarial, pour l'employeur et le travailleur ou la travailleuse, de l'engagement dans un flexi-job, comme le montre le tableau suivant⁽⁶⁾.

Tableau 3 – Aperçu du coût salarial et du salaire net/jour moyens dans les différents statuts de l'horeca (2017/3) (en euros)

	Travailleur régulier	Travailleur occasionnel	Flexi-travailleur	Étudiant
Salaire brut total	108,31	108,31	93,89	93,20
Charges E				
Base ONSS	116,97	52,23	93,89	93,20
Taux de cotisation moyen	24,81 %	9,54 %	25,00 %	5,42 %
ONSS E	29,02	4,98	23,47	5,05
Fonds horeca 12 % ⁽¹⁾	14,04	6,27		
Coût salarial E	151,36	119,56	117,36	98,25
Différence de coût salarial par rapport à un travailleur régulier		-21 %	-22 %	-35 %
Charges T				
Base ONSS	116,97	52,23	93,89	93,20
Taux de cotisation moyen	9,95 %	0,81 %		2,71 %
ONSS T	11,64	0,42		2,53
Revenu imposable	96,66	107,88		
Précompte professionnel ⁽²⁾	20,39	35,94		
Salaire net T	76,27	71,95	93,89	90,68
Différence de salaire net par rapport à un travailleur régulier		-6 %	23 %	19 %
Sécurité sociale				
Cotisations sociales T	40,66	5,41	23,47	7,58
Droits acquis T	108,31	108,96	93,89	
% cotisations sociales par rapport aux droits acquis	38 %	5 %	25 %	
Différence de cotisations par rapport à un travailleur régulier		-87 %	-33 %	

Par rapport à un travailleur dit « régulier » (engagé dans les liens d'un contrat de travail ordinaire régi par la loi du 3 juillet 1978 et avec les cotisations sociales et fiscales prévues), l'emploi flexi-job représente, pour l'employeur, un coût salarial moindre de 22%. Cela n'est évidemment pas étonnant vu la cotisation unique à 25% et l'absence de versement de cotisations sociales au fonds de sécurité d'existence de l'horeca.

Pour l'employé, accepter un emploi flexi-job lui procure un salaire net de 23% supérieur à un travailleur régulier. Guère étonnant non plus puisqu'il n'y a pas de versement de cotisations sociales ni de précompte professionnel.

Nous voilà donc dans le fameux emploi considéré comme win-win du côté des deux parties au nom d'un salaire net plus élevé pour l'un, d'un coût moindre pour l'autre, sans évidemment mettre en évidence la mise à mal du financement de services pour la collectivité et des différentes branches de la sécurité sociale. Hors, concernant le financement de la sécurité sociale justement, le recours au flexi-job n'est évidemment pas sans conséquence puisque proportionnellement, les cotisations des flexi-travailleurs sont inférieures de 33 % à celles des travailleurs réguliers.

Autre fait intéressant, la Cour étudie les potentiels effets secondaires du plan Horeca, à savoir le glissement des emplois existants vers des formules plus flexibles et meilleures marché, partant du constat que les évaluations réalisées par les autorités fédérales étaient presque exclusivement centrées sur les retombées positives du Plan. Elle constate par ailleurs un déficit général dans le chef des autorités qui, selon elle, n'ont pas suffisamment évalué les retombées du plan horeca ni mis assez d'instruments en place pour pouvoir en apprécier les objectifs [\[7\]](#).

Sur ce point, elle analyse cet éventuel glissement à deux niveaux :

- au niveau de l'échelon de l'employeur (qui choisirait de faire exécuter une partie du travail existant par des travailleurs ayant un statut plus avantageux et faire ainsi des économies sur ses coûts salariaux⁽⁸⁾). A ce niveau, la Cour constate que dans la période allant du premier trimestre 2016 au 3^{ème} trimestre 2017, 29 % des nouveaux flexi-jobs ne représentent pas un volume de travail supplémentaire mais découlent du glissement d'un volume existant (analyse faite uniquement dans le secteur horeca). D'un point de vue pratique, sur les 2.963 équivalent temps plein déplacés au cours de toute la période, 37,5 % provenaient du travail régulier, 15 % du travail occasionnel et 47,5 % d'une combinaison des deux formes d'emploi [\[9\]](#).

- Au niveau de l'échelon du travailleur (qui choisirait par exemple de diminuer son temps de travail chez un employeur en passant à 4/5^{ème} temps, pour prendre des heures en flexi-job chez un autre employeur⁽¹⁰⁾). A ce niveau, la Cour constate que dans la période allant du premier trimestre 2016 au 3^{ème} trimestre 2017, 35,3 % de tous les équivalent temps plein créés dans le cadre des flexi-jobs ne représentent pas de nouveaux emplois (à noter qu'ici, l'analyse est effectuée sur tous les secteurs concernés par le flexi-job, pas seulement le secteur horeca). Le déplacement vers le flexi-job, au niveau du travailleur ou de la travailleuse, est issu à 59,7 % du travail régulier, à 24,7 % en partie du travail occasionnel et en partie du travail régulier et, à 15 %, uniquement du travail occasionnel [\[11\]](#).

Au terme de son rapport, la Cour recommande et met en garde: « *Si les flexi-jobs devaient encore gagner en popularité à l'avenir et s'étendre à d'autres secteurs, les pertes pour la sécurité sociale pourraient croître. La Cour invite dès lors les autorités fédérales à développer un modèle d'évaluation (accompagné, si possible, d'une mesure de référence) pour suivre les effets secondaires éventuels et les conséquences de l'introduction des flexi-jobs sur les recettes de l'État* »⁽¹²⁾. Nous ne savons pas, au moment d'écrire ses lignes, si les autorités fédérales ont ou non développé le « modèle d'évaluation » préconisé par la Cour des Comptes.

2022: nouvelle extension

Le Gouvernement continue sur sa lancée et la Loi-Programme du 26 décembre 2022 (M.B 30 décembre) instaure l'extension du champ d'application des flexi-jobs à partir du 1^{er} janvier 2023. S'ajoutent désormais à la liste des secteurs concernés ⁽¹³⁾ :

- la commission paritaire nationale des sports (CP 223);
- la sous-commission paritaire pour l'exploitation des salles de cinéma (303.03);
- la commission paritaire du spectacle (CP 304), à l'exclusion des fonctions artistiques, artistique-techniques et artistiques de soutien visées par la réglementation sur la Commission du travail des arts;
- la commission paritaire des établissements et des services de santé (CP 330) ou des établissements ou services publics relevant du secteur public des soins de santé ⁽¹⁴⁾, 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;
- Si elle venait à être créée, une cinquième commission paritaire pourrait être concernée : la commission paritaire dont font partie les employeurs du secteur de l'événementiel. La possibilité d'exclure certaines fonctions de la possibilité du flexi-job est également possible.

Les conditions qui définissent le cadre, les conditions d'accès, le salaire, etc. restent identiques à la loi initiale de 2015 mais concernant le secteur des soins de santé, un flexi-salaire plus élevé est prévu, à savoir 11,49€/heure à l'heure (décembre 2022).

Concernant les CP 304 et 330, la situation est particulièrement questionnante. Le secteur des soins de santé crie haut et fort depuis de nombreuses années l'urgence d'un financement adéquat, de meilleures conditions de travail et salariales et assiste au départ d'une partie de son personnel soignant. Dans le secteur du spectacle, la crise Covid et ses conséquences a aussi mis en évidence le sous-financement du secteur et une pénurie de personnel technique qualifié. Pour le dire autrement, ces secteurs ne plaident pas pour un renforcement de personnel destiné à répondre au téléphone ou vendre des tickets. Ces secteurs ne cessent de tirer la sonnette d'alarme sur la pénurie d'un personnel qui n'est pas concerné par le flexi-job.

Pas concerné? Dans le secteur du spectacle, le doute est permis. En effet, la récente réforme du travail des arts remet, dans les mains d'une future commission administrative, la responsabilité de dire quel métier sera ou non considéré comme artistique, artistique-technique ou artistique de soutien. La situation est donc pour le moins cynique puisque si le métier du travailleur ou de la travailleuse n'est pas considéré comme tel, il ou elle pourra travailler dans le cadre de flexi-jobs. Alors même que les travailleurs et travailleuses souhaitaient une reconnaissance des conditions d'exercice de leur métier dont l'intermittence, les personnes dont les métiers ne seraient pas reconnues par la Commission pourraient donc, à la lecture de la Loi-Programme, exercer un flexi-job qui impose d'être occupé, dans une certaine période de référence, à au moins 4/5^{ème} temps chez un ou plusieurs employeurs. Une condition difficilement conciliable avec l'intermittence donc ...

*

Selon les dernières statistiques de l'ONSS, le nombre de personnes qui travaillent dans le cadre de flexi-jobs a connu une ascension particulièrement forte ces dernières années. Nous n'avons pas de chiffres pour les années 2015 à début 2018 mais le tableau ONSS suivant montre à suffisance l'ascension de ce type d'emploi ces dernières années [\(15\)](#).

2 ^{ème} trim 2018	2 ^{ème} trim 2019	2 ^{ème} trim 2020	2 ^{ème} trim 2021	1 ^{er} trim 2022	2 ^{ème} trim 2022
38.764	56.927	36.835	59.046	80.852	98.370

Ce type d'emploi est régulièrement présenté et vanté comme win-win : gagnant pour le travailleur qui lui permet d'obtenir un salaire d'appoint complémentaire sans n'être redevable, ni de cotisations sociales personnelles, ni d'un précompte professionnel. Gagnant également pour l'employeur qui peut engager, de manière flexible, des travailleurs à moindre coût, notamment pour faire face à des pics d'activité.

Dit comme cela, tout semble donc rose.

Rien que l'idée même du flexi-job devrait pourtant alarmer puisqu'une telle mesure témoigne de l'impossibilité, pour une partie des salariés, de parvenir à gérer le quotidien avec le revenu disponible par l'emploi principal. Non, nous ne devons pas nous réjouir de telles mesures "pour l'emploi" vantées comme permettant d'arrondir ses fins de mois ou payer des factures d'énergie.

Dans son rapport, la Cour des comptes a par ailleurs constaté et alerté sur le danger que la progression de ce type d'emploi pouvait engendrer sur le financement de la sécurité sociale. Car, ne l'oublions pas, nos salaires ne sont pas qu'une question de revenu individuel disponible. Nos salaires ont une dimension collective, elle-même destinée à financer les différents piliers de la sécurité sociale et les services publics que nous utilisons tous et toutes.

Nos politiques de l'emploi ont l'art de ne traiter la question du salaire qu'en termes de coût. Il serait à ce point trop "taxé" comme on l'entend souvent de la bouche d'employeurs et de certains partis politiques, que s'immisce chez le citoyen l'idée même d'une injustice. On lui volerait une part de son revenu en quelque sorte. Et on lui vante ensuite la possibilité de revenus pour lesquels il ne serait pas volé, tout en jouant sur sa précarité quotidienne.

Ce faisant, on passe de manière grossière sur le fait que le salaire est un enjeu politique sur lequel toute personne devrait pouvoir être avant tout informée en raison de son caractère collectif et solidaire. Il devient de plus en plus insupportable de devoir chaque jour lire et entendre que la sécurité sociale serait un trou que les travailleurs contribueraient à creuser en ne travaillant pas assez ou en étant malades. Que les caisses de l'Etat seraient vidées par des personnes inactives alors que l'emploi serait de l'autre côté de la rue. A ce type d'affirmations, nous ne pouvons que continuer à dire la nécessité et l'urgence d'une analyse qui se pencherait sur les caisses de l'État et de la sécurité sociale vidées par les politiques sociales et de l'emploi prises depuis ces 20 dernières années, à coup de rémunérations alternatives, réductions ONSS, tax-shift et autres avantages exonérés de cotisations sociales et/ou fiscales.

Anne-Catherine Lacroix
Décembre 2022

-
- (1) Cette forme particulière de travail qu'est le "travail occasionnel" n'est pas abordée ici
 - (2) Hachez, Isabelle, Le principe de standstill dans le droit des droits fondamentaux : une irréversibilité relative, Bruylant, 2008, pp. 71-72
 - (3) Hachez, Isabelle, Le standstill, qu'est-ce que c'est ?, in L'effet cliquet contre les reculs sociaux, Revue Ensemble, décembre 2016, n°92, p. 8. <http://www.asbl-csce.be/journal/Ensemble92.pdf>
 - (4) Arrêt n° 107/2017 du 28 septembre 2017
 - (5) Pour aller plus loin sur ce sujet, voir le rapport de la Cour des Comptes disponible via le lien suivant : <https://www.courdescomptes.be/FR/Publications/Fiche.html?id=aa528964-797d-4770-8275-754dd1c3b156>
 - (6) Rapport de la Cour des Comptes. p.26.
 - (7) Communiqué de presse de la Cour des Comptes, 28 mars 2019. <https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=aa528964-797d-4770-8275-754dd1c3b156>
 - (8) Rapport de la Cour des Comptes. p.47.
 - (9) Rapport de la Cour des Comptes. pp. 48-49
 - (10) Rapport de la Cour des Comptes. p. 47
 - (11) Rapport de la Cour des Comptes. p. 51
 - (12) Rapport de la Cour des Comptes. p. 74
 - (13) Loi-Programme du 26 décembre 2022, art. 146, M.B 30 déc.
 - (14) Uniquement les établissements qui ont le code NACE 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87301 et 87302. Le code NACE représente la nomenclature européenne pour classer les activités économiques des entreprises. Il peut être trouvé via le lien suivant <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des/services-pour-tous/consultation-et-recherche-de/banque-carrefour-des>
 - (15) Tableau accessible via le lien suivant <https://www.onss.be/stats/types-d-emplois-specifiques-restauration-et-autres-secteurs#data>