

Annexes

Annexe – Partie 1

Annexe 1.1 : Liste des secteurs concernés par la mesure flexi-job (actualisée au 31 mai 2023)

- la Commission paritaire du commerce alimentaire (n° 119) ;
- 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 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 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, 86901, 86903, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87301 et 87302, 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 ;
- la Commission paritaire de l'industrie alimentaire (n° 118) ayant pour activité principale le commerce de détail de chocolat artisanal en magasin spécialisé visé par le code NACE 47242 ;
- le Fonds social et de garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés, érigé dans le cadre de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire (n° 118), sous-secteur des boulangeries industrielles ;
- 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

Source : Service Public Fédéral

Annexe – Partie 2

Annexe 2.1 : Comparaison entre le salaire ordinaire et le flexi-salaire

Exemple				
A	Salaire horaire brut (eur) :	12		19,722
B	Nombre d'heures prestées :	10		Salaire horaire
C	Cotisation patronale (%)	25%		(travailleur ordinaire)
D	Cotisation personnelle employé (%) :	13,07%		
E	Précompte professionnel (% moyen) :	30,00%		
F	Salaire brut (A x B) :	120,00		
Comparaison		ORDINAIRE	FLEXI	Reconstitution du salaire à verser pour obtenir un même salaire net
Vue employé				
F	Salaire brut (A x B) :	120,00	120,00	197,22
G	Montant cotisation personnelle (F x D)	-15,68	0,00	-25,78
H	Montant précompte prof ((F - G) x D) :	-31,29	0,00	-51,43
	Montant net perçu (F - H) :	73,02	120,00	120,01
Vue employeur				
F	Salaire brut (A x B) :	120,00	120,00	197,22
I	Montant cotisation patronale (F x C) :	30,00	30,00	49,305
	Coût Employeur	150,00	150,00	246,53

Pour cet exemple, nous négligeons le pécule de vacances et nous considérons que le taux de précompte professionnel s'élève en moyenne à 30 %.

Si un employeur veut offrir 120eur de rémunération nette à son employé, il devra déboursier 246,53eur pour un travailleur ordinaire contre 150eur pour un travailleur en flexi-job.

À l'inverse, si un travailleur ordinaire touche une rémunération brute de 120eur, son salaire net s'élèvera à 73,02eur. Tandis que sous un statut flexi-job, sa rémunération nette restera égale à 120eur.

Par conséquent, pour offrir un même niveau de salaire net (120eur) à un travailleur flexi-job qu'à un travailleur ordinaire, l'employeur diminuera son coût salarial (car cela lui coûtera 150eur contre 246,53eur pour un travailleur ordinaire).

Annexes – Partie 4

Annexe 4.1 : Nombre d'employeurs ONSS chez qui le travailleur en flexi-job a été occupé au cours du trimestre de référence (trimestre -3) en 2019/3¹

Nombre d'employeurs ONSS chez qui le flexi-travailleur a été occupé au cours du trimestre de référence (trimestre -3)	2019/3	%
Nombre de personnes pour lesquelles aucune occupation n'est connue de l'ONSS*	6.192	9,843%
Nombre de personnes avec occupation chez 1 employeur ONSS	41.436	65,869%
Nombre de personnes avec occupation chez 2 employeurs ONSS	12.654	20,115%
Nombre de personnes avec occupation chez 3 employeurs ONSS	2.136	3,395%
Nombre de personnes avec occupation chez 4 employeurs ONSS	372	0,591%
Nombre de personnes avec occupation chez 5 employeurs ONSS	83	0,132%
Nombre de personnes avec occupation chez 6 employeurs ONSS	25	0,040%
Nombre de personnes avec occupation chez 7 employeurs ONSS	5	0,008%
Nombre de personnes avec occupation chez 8 employeurs ONSS	1	0,002%
Nombre de personnes avec occupation chez 9 employeurs ONSS	2	0,003%
Nombre de personnes avec occupation chez 10 employeurs ONSS	1	0,002%
Nombre de personnes avec occupation chez plus de 10 employeurs ONSS	-	0,000%
Total	62.907	100%

Source : ONSS

Annexe 4.2 : Répartition des occupations au cours du trimestre de référence par secteur d'activité en 2019/3²

Répartition des occupations au cours du trimestre de référence (trimestre - 3) par secteur d'activité NACE	2019/3	%
Agriculture, sylviculture et pêche	201	0,247%
Industries manufacturières	7.404	9,088%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	158	0,194%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	372	0,457%
Construction	2.287	2,807%
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	9.305	11,422%
Transports et entreposage	4.270	5,241%
Hébergement et restauration	13.933	17,102%
Information et communication	1.116	1,370%
Activités financières et d'assurance	1.477	1,813%
Activités immobilières	365	0,448%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2.619	3,215%
Activités de services administratifs et de soutien	3.121	3,831%
Secteur de l'intérim	6.162	7,564%
Administration publique	6.118	7,510%
Enseignement	7.141	8,765%
Santé humaine et action sociale	7.540	9,255%
Arts, spectacles et activités récréatives	681	0,836%
Autres activités	1.006	1,235%
Retraités/Pas de données connues*	6.192	7,601%
Total	81.468	100%

Source : ONSS

¹ *À partir du premier trimestre 2018, les pensionnés peuvent, eux aussi, être occupés comme flexi-travailleurs.

² Nombre plus élevé que le nombre de personnes occupées en flexi-job, étant donné qu'un travailleur peut remplir la condition du 4/5^{ème} d'un temps plein en étant occupé chez plusieurs employeurs n'appartenant pas nécessairement au même secteur d'activité. Le total de ces occupations correspond au produit du nombre de personnes par le nombre d'occupations qu'elles ont exercées (<https://www.onss.be/stats/types-d-emplois-specifiques-restauration-et-autres-secteurs#data>).

Annexe 4.3 : Répartition des femmes pensionnées en flexi-job Horeca par type de ménage en 2019/3

Type de ménage	Total	%
Couple marié avec enfant(s)	106	3,74%
Couple marié sans enfant	932	32,91%
Couple non marié avec enfant(s)	51	1,80%
Couple non marié sans enfant	251	8,86%
Famille monoparentale	233	8,23%
Ménage constitué d'une seule personne	1194	42,16%
Autres ménages / inconnu	65	2,30%
Total	2832	100,00%

Source : BCSS

Annexe 4.4 : Répartition des hommes pensionnés en flexi-job Horeca par type de ménage en 2019/3

Type de ménage	Total	%
Couple marié avec enfant(s)	393	13,15%
Couple marié sans enfant	1535	51,37%
Couple non marié avec enfant(s)	81	2,71%
Couple non marié sans enfant	246	8,23%
Famille monoparentale	92	3,08%
Ménage constitué d'une seule personne	575	19,24%
Autres ménages / inconnu	66	2,21%
Total	2988	100,00%

Source : BCSS

Annexe 4.5 : Répartition des pensionnés en flexi-job Horeca par nationalité en 2019/3

Nationalité	Total	%
Belgique	5642	96,94%
Pays limitrophes	82	1,41%
UE de l'Ouest et du Nord	3	0,05%
UE du Sud	80	1,37%
UE de l'Est	1	0,02%
Autres pays européens (sans Turquie)	1	0,02%
Pays du Maghreb	2	0,03%
Autre Asie	4	0,07%
Amérique du Sud et Amérique centrale	1	0,02%
Missing	4	0,07%
Total	5820	100,00%

Source : BCSS

Annexe 4.6 : Répartition des pensionnés en flexi-job Horeca selon leur niveau d'éducation ISCED en 2019/3

Niveau d'éducation ISCED	Total	%
Enseignement maternel - Enseignement primaire	414	7,11%
Enseignement secondaire inférieur - Programmes qui donnent accès au niveau 3A ou au niveau 3B, afin de passer finalement à l'enseignement supérieur	237	4,07%
Enseignement secondaire inférieur - Programmes qui donnent accès au niveau 3C	166	2,85%
Enseignement secondaire supérieur - Programmes qui donnent accès au niveau 5A	297	5,10%
Enseignement secondaire supérieur - Programmes qui donnent accès aux niveaux 3A, 3B, 4 ou au marché du travail	194	3,33%
Enseignement postsecondaire - Programmes qui donnent accès à 4A, 4B ou au marché du travail	34	0,58%
Enseignement supérieur - premier cycle - Programmes à orientation théorique pour la formation de chercheurs spécialisés ou pour des professions pour lesquelles un niveau élevé de compétences est requis.	26	0,45%
Enseignement supérieur - premier cycle - Programmes basés sur des études d'orientation professionnelle ou qui donnent directement accès au marché du travail	97	1,67%
inconnu	4355	74,83%
Total	5820	100,00%

Source : BCSS

Annexe 4.7 : Répartition des employeurs recourant aux flexi-jobs selon la taille de leur entreprise en 2019/3

Dimension de l'entreprise (à la fin du trimestre)	Nombre d'employeurs			
	Flexi-jobs Horeca	%	Flexi-jobs Autres	%
<i>Employeurs avec</i>				
moins de 5 travailleurs	5.782	54,48%	2.296	50,65%
de 5 à 9 travailleurs	2.636	24,84%	1.066	23,52%
de 10 à 19 travailleurs	1.475	13,90%	637	14,05%
de 20 à 49 travailleurs	613	5,78%	395	8,71%
de 50 à 99 travailleurs	70	0,66%	63	1,39%
de 100 à 199 travailleurs	24	0,23%	21	0,46%
de 200 à 499 travailleurs	7	0,07%	21	0,46%
de 500 à 999 travailleurs	5	0,05%	14	0,31%
1.000 travailleurs et plus	2	0,02%	20	0,44%
Total	10.614	100,00%	4.533	100,00%

Source : ONSS

Annexes – Partie 5

Annexe 5.1 : Échantillon

Groupe traité

- 47.1 : Commerce de détail en magasin non spécialisé
- 47.2 : Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé
- 47.3 : Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé
- 47.4 : Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé
- 47.5 : Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé
- 47.6 : Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé
- 47.7 : Autres commerces de détail en magasin spécialisé
- 47.8 : Commerce de détail sur éventaires et marchés
- 47.9 : Commerce de détail hors magasin éventaires ou marchés
- 55.1 : Hôtels et hébergement similaire
- 55.2 : Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- 55.3 : Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- 55.9 : Autres hébergements
- 56.1 : Restaurants et services de restauration mobile
- 56.2 : Traiteurs et autres services de restauration
- 56.3 : Débits de boissons
- 78.1 : Activités des agences de placement de main-d'oeuvre
- 78.2 : Activités des agences de travail temporaire
- 78.3 : Autre mise à disposition de ressources humaines
- 85.1 : Enseignement maternel
- 85.2 : Enseignement primaire
- 85.3 : Enseignement secondaire
- 85.4 : Enseignement supérieur et post-secondaire non supérieur
- 85.5 : Autres activités d'enseignement
- 85.6 : Activités de soutien à l'enseignement

Groupe contrôle restreint

- 41.2 : Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels
- 42.1 : Construction de routes et de voies ferrées
- 42.2 : Construction de réseaux et de lignes
- 42.9 : Construction d'autres ouvrages de génie civil
- 43.1 : Démolition et préparation des sites
- 43.2 : Travaux d'installation électrique de plomberie et autres travaux d'installation
- 43.3 : Travaux de finition
- 43.9 : Autres travaux de construction spécialisés

- 45.1 : Commerce de véhicules automobiles
- 45.2 : Entretien et réparation de véhicules automobiles
- 45.3 : Commerce d'équipements de véhicules automobiles
- 45.4 : Commerce entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles
- 46.1 : Intermédiaires du commerce de gros
- 46.2 : Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants
- 46.3 : Commerce de gros de produits alimentaires de boissons et de tabac
- 46.4 : Commerce de gros d'autres biens domestiques
- 46.5 : Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication
- 46.6 : Commerce de gros d'autres équipements industriels
- 46.7 : Autres commerces de gros spécialisés
- 46.9 : Commerce de gros non spécialisé
- 49.1 : Transport ferroviaire de voyageurs autre qu'urbain et suburbain
- 49.2 : Transports ferroviaires de fret
- 49.3 : Autres transports terrestres de voyageurs
- 49.4 : Transports routiers de fret et services de déménagement
- 49.5 : Transports par conduites
- 50.1 : Transports maritimes et côtiers de passagers
- 50.2 : Transports maritimes et côtiers de fret
- 50.3 : Transports fluviaux de passagers
- 50.4 : Transports fluviaux de fret
- 51.1 : Transports aériens de passagers
- 51.2 : Transports aériens de fret et transports spatiaux
- 52.1 : Entreposage et stockage
- 52.2 : Services auxiliaires des transports
- 53.1 : Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel
- 53.2 : Autres activités de poste et de courrier
- 59.1 : Activités cinématographiques vidéo et de télévision
- 59.2 : Enregistrement sonore et édition musicale
- 60.1 : Diffusion de programmes radio
- 60.2 : Programmation de télévision et télédiffusion
- 79.1 : Activités des agences de voyage et des voyagistes
- 79.9 : Autres services de réservation et activités connexes
- 81.1 : Activités combinées de soutien lié aux bâtiments
- 81.2 : Activités de nettoyage
- 86.1 : Activités hospitalières
- 86.2 : Activités des médecins et des dentistes
- 86.9 : Autres activités pour la santé humaine
- 87.1 : Activités de soins infirmiers résidentiels

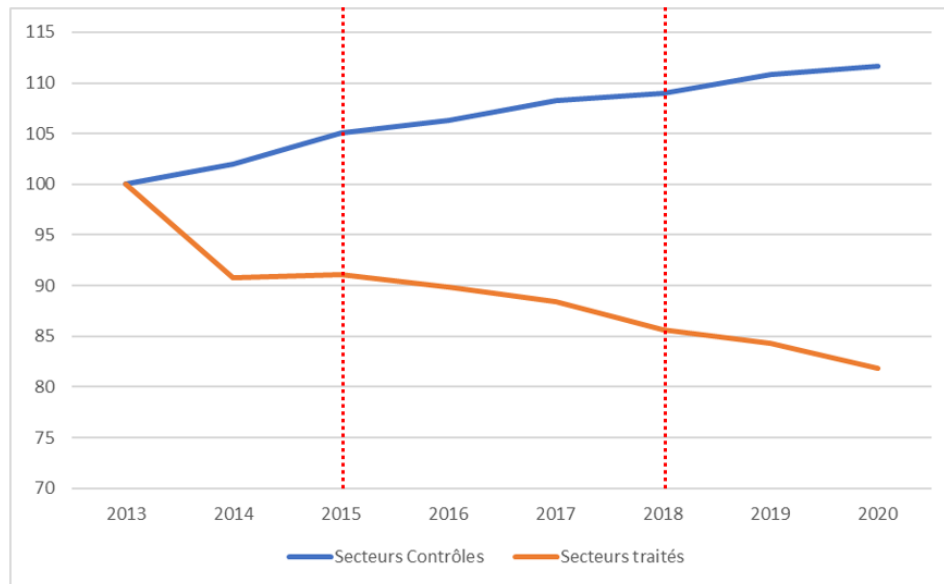
- 87.2 : Activités de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental un problème psychiatrique ou toxicodépendantes
- 87.3 : Activités de soins résidentiels pour personnes âgées ou avec un handicap moteur
- 87.9 : Autres activités sociales avec hébergement
- 88.1 : Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur
- 88.9 : Autre action sociale sans hébergement
- 90.0 : Activités créatives artistiques et de spectacle
- 91.0 : Bibliothèques archives musées et autres activités culturelles
- 92.0 : Organisation de jeux de hasard et d'argent
- 93.1 : Activités liées au sport
- 93.2 : Activités récréatives et de loisirs
- 96.0 : Autres services personnels
- 97.0 : Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique

Annexe 5.2 : Méthode d'estimation de l'évolution de l'emploi à temps partiel commune à tous les secteurs et pour le groupe traité des figures 5.1 et 5.2

Afin d'obtenir une estimation de l'évolution de l'emploi à temps partiel dans les secteurs traités et l'évolution commune à tous les secteurs qui ne soit pas expliquée par une tendance, par les trimestres et par les flexi-jobs, nous avons estimé, en différence première, le modèle suivant :

$$\begin{aligned}\Delta \log emp_{it} = & \alpha_0 + \alpha_1 T + \alpha_2 d14_t + \dots + \alpha_8 d20_t + \alpha_9 d14T_t + \dots + \alpha_{15} d20T_t + \alpha_{16} dq2 \\ & + \alpha_{17} dq3 + \alpha_{18} dq4 + \alpha_{19} dq2T + \alpha_{20} dq3T + \alpha_{21} dq4T + \alpha_{22} nr2 + \dots \\ & + \alpha_{268} nr246 + \Delta u_{it}\end{aligned}$$

Où $\log emp_{it}$ est la variable dépendante du modèle qui indique le logarithme du nombre de travailleurs en emploi à temps partiel pour un secteur d'activité i à un trimestre t ; T est une variable dummy (égale à 1 quand le secteur fait partie du groupe traité) qui permet d'obtenir une constante α_1 propre aux secteurs traités, $d14_t, \dots, d20_t$ sont des indicatrices annuelles qui captent les taux de croissance annuel de l'emploi à temps partiel; $d14T_t, \dots, d20T_t$ sont des indicatrices annuelles interagies avec l'indicatrice de traitement; $dq2, dq3$ et $dq4$ sont des indicatrices trimestrielles qui permettent de capter les taux de croissance trimestriel de l'emploi à temps partiel qui sont communs à tous les secteurs; $dq2T, dq3T$ et $dq4T$ sont des indicatrices trimestrielles interagies avec l'indicatrice de traitement; nr_i (avec $i = 2, \dots, 246$) sont des indicatrices sectorielles qui permettent de capter une tendance spécifique à chacun des secteurs dans le taux de croissance de l'emploi à temps partiel. Il est important de noter que nous n'avons pas pris en compte la variable flexi-job dans ce modèle. Nous avons répété l'opération avec l'échantillon comprenant le groupe contrôle complet et avec l'échantillon comprenant le groupe contrôle restreint.



Annexe 5.3 : Evolution de l'emploi à temps partiel dans les secteurs du groupe contrôle et dans les secteurs éligibles à la mesure flexi-job, normalisée à 100

Source : BCSS et ONSS

La figure ci-dessous indique l'évolution de l'emploi à temps partiel dans les secteurs contrôles et dans les secteurs éligibles à la mesure flexi-job, normalisée à 100. Les deux axes verticaux indiquent l'année de l'implémentation de la mesure (2015) et l'année de l'extension de la mesure (2018). Avant l'introduction de la mesure en 2015, l'évolution de l'emploi se comportait différemment dans les secteurs contrôles et traités. En effet, les secteurs contrôles observaient une croissance de l'emploi à temps partiel, tandis que les secteurs traités observaient une tendance à la baisse l'emploi à temps partiel. Globalement, ce graphique ne nous permet pas de déterminer l'effet des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel. Toutefois, il met en évidence la présence de tendances sectorielles. Il est donc pertinent d'inclure ces tendances à notre analyse économétrique.

Annexes – Interviews

Interview³ auprès de Juliette Haumont – Travailleur en flexi-job (2023, 23 mars)

Est-ce que vous m'autorisez à enregistrer l'appel ?

Oui.

Dans le cadre de mon mémoire en master en économie, je m'intéresse à la mesure flexi-job et aux opportunités et menaces que ce type de statut représente. Étant donné que vous recourez à ce type d'emploi, je vais vous poser des questions sur les raisons, avantages et inconvénients de recourir à ce type d'emploi en tant que travailleur.

Tout d'abord, pouvez-vous vous présenter en quelques mots ? Tranche d'âge, niveau d'étude, dans quelles régions vivez-vous et travaillez-vous, nationalité, type de ménage...

Donc je m'appelle Juliette, j'ai 25 ans. Au niveau de mes études, j'ai fait le secondaire supérieur, puis j'ai fait deux années de bac pour être prof de langue germanique, mais ai arrêté à la fin de ma deuxième. Je vis à Rixensart avec mon compagnon et on vit à deux depuis 1 an.

Pouvez-vous décrire votre parcours professionnel en quelques mots ? Quel est votre rôle au sein de l'organisation (en tant que flexi-jobber) ?

Je travaille actuellement en tant qu'employée administrative à temps plein chez Engie Electrabel. Je fais tout ce qui est facturation et administration pour eux. Ça, c'est mon emploi 38 heures. Et pour mon flexi-job je travaille chez Delitrateur à Lillois.

Que représente le travail dans votre vie ? Quelle est votre attitude face au travail ? Comment percevez-vous le travail (et plus particulièrement le travail en flexi-job) ?

Pour moi, c'est au plus on travaille, au plus on gagne. C'est pour ça que je me suis lancée dans mon flexi-job. Parce qu'avec les temps de maintenant, c'est vraiment dur surtout quand on est jeune et qu'on se met en ménage. Mon travail, c'est ma priorité.

(Plus globalement) Quels sont, selon vous, les avantages à recourir à ce type d'emploi ?

Simplement, avoir le revenu qu'on reçoit net parce qu'on n'est pas imposé dessus.

(Personnellement) Pour quelles raisons avez-vous décidé de recourir à ce type d'emploi ?

Avant de travailler chez Engie Electrabel, j'étais responsable chez Delitrateur et j'avoue que le contact client me manquait beaucoup. En plus de ça, être tout le temps derrière un ordinateur, ce n'est pas fait pour moi. C'est aussi pour ça que je me suis lancée dans un flexi-job. Et comme c'est des horaires Horeca, c'est facile pour moi de les combiner à mes horaires de bureau.

Est-ce que cet emploi complémentaire vous permet d'être plus autonome (capacité à mener sa propre vie) et pourquoi ?

³ Les répondants des interviews ont été anonymisés. Par conséquent, les noms utilisés sont des noms d'emprunt.

Oui, c'était presque devenu une obligation. On s'était rendu compte que malgré nos deux emplois à temps plein, c'était très difficile de finir le mois. Et maintenant, je me sens plus à l'aise et je n'ai plus de soucis à me faire en fin de mois donc c'est parfait.

Pensez-vous que votre emploi flexi-job est stimulant/ intéressant ou a-t-il simplement une utilité monétaire ?

Si mon flexi-job ne m'intéressait pas en tant que tel, je n'aurais pas su le faire. Parce que je fais déjà un 38 heures/ semaine, en plus de ça, je fais 12 heures de flexi-job par semaine. Donc si ce n'était pas un emploi qui m'intéressait ou si ce n'était pas un secteur dans lequel j'aimais travailler, je n'aurais tout simplement pas le courage de le faire.

Moi qui maintenant travaille dans un bureau, j'ai vraiment besoin de ce job au niveau psychologique. Parce que je me sens vraiment bien au contact avec l'humain, j'avais vraiment besoin de ça. Et aussi, au niveau financier, je peux de nouveau me faire plaisir, ne plus me préoccuper des fins de mois et c'est un confort qui n'a pas de prix.

En tant que flexi-jobber, adhérez-vous à la culture d'entreprise ? Comment décrivez-vous votre sentiment d'appartenance ?

Moi oui pour le coup, j'adhère à la culture d'entreprise, car mon père est cadre chez Delitrateur donc j'ai toujours baigné dans cette société depuis toute petite et je connaissais déjà la gérante de chez Delitrateur avant mon flexi-job.

Je ne peux pas dire que je ne fais pas entièrement partie de l'équipe, mais même si je me donne vraiment à fond dans mon emploi flexi-job, je n'ai pas les inconvénients de ce job, vu que je ne suis pas tout le temps avec cette équipe. Donc je dirais que je n'ai que des avantages à faire ce job.

Sentez-vous, qu'en tant que flexi-jobber, votre avis est écouté par l'entreprise et par vos collègues avec d'autres types de contrat de travail (au moins autant que celui des travailleurs ordinaires) ?

Non pas vraiment, on ne me demande pas du tout mon avis et il n'a pas autant d'impact que les personnes qui viennent travailler là tous les jours. En fait, je viens seulement pour faire mon travail et ça s'arrête là.

Par exemple, j'ai eu une revendication cette année au niveau de mon salaire parce que je ne savais pas si j'allais être augmentée vu que chaque employé a eu 11 % en plus. Et j'avoue que quand j'ai des revendications au niveau d'une augmentation ou même d'un changement d'horaire, je vois quand même que mes demandes sont moins vite prises en compte que celles des employés sur place.

Comment les horaires de travail sont-ils définis ? Les avez-vous assez longtemps à l'avance ?

Je les ai deux semaines à l'avance. Et parfois, quand il y a des malades par exemple, on peut m'appeler le jour même pour faire un remplacement.

Les horaires sont définis par la manager. Je sais qu'elle met d'abord en avant les étudiants, puis son équipe et finalement les flexi-jobs qui viennent compléter l'horaire aux heures qui l'arrangent le plus.

Quels sont les autres types de contrats de travail présents dans votre entreprise ?

On est une petite équipe avec beaucoup d'étudiants, environ une dizaine et je suis la seule flexi-job pour l'instant. Mais je sais que la manager est très ouverte à ce type de contrat. Le reste ce ne sont que des temps plein en CDI. Elle met d'abord 3 mois de CDD et si ça se passe bien elle donne un CDI. Elle ne fonctionne qu'avec des temps plein et il n'y a pas de temps partiel.

Avez-vous déjà expérimenté ou observé des conflits entre les travailleurs ordinaires et les travailleurs en flexi-job ? Comment les conflits sont-ils gérés ? Discrimination ?

Pour ma part non, car comme je faisais déjà partie de la société avant, je connaissais déjà bien le job. Mais je pense que si je n'avais pas autant de connaissance, j'aurais clairement été mise de côté dans l'équipe et critiquée sur ma manière de travailler.

C'est une discussion que j'ai souvent avec le personnel qui travaille sur place, ils me disent que oui en tant que flexi je gagne un peu moins, mais au moins je ne suis pas imposée.

Donc si je n'avais pas travaillé là par le passé, je pense qu'il y aurait une grosse différence entre les employés et les personnes externes en flexi.

Sentez-vous une mise en compétition entre les travailleurs ordinaires et les flexi-jobbers ?

C'est vrai que quand il y a des nouveaux employés qui cherchent à faire leur preuve et qui me voient une fois par semaine, ils ont tendance à critiquer ma manière de travailler. Mais une fois qu'ils connaissent mon parcours chez Deli, ils n'ont plus la même opinion.

Avez-vous d'autres personnes dans votre entourage qui pratique ce type d'emploi ? Quel est leur profil ?

Dans mon entourage, j'étais la première, mais j'ai plusieurs amis de ma tranche d'âge qui ont aussi décidé d'exercer un flexi-job. Après, j'ai aussi une tante en région flamande dans la quarantaine qui a commencé un flexi-job pendant la crise du Covid pour répondre à un besoin financier, parce qu'elle ne pouvait plus exercer son emploi principal. À cette époque-là, ça l'a beaucoup aidée et depuis elle continue d'exercer cet emploi flexi-job.

Interview auprès de Fabrice Mathei – Employeur Horeca (2023, 28 avril)

Est-ce que vous m'autorisez à enregistrer l'appel ?

Oui.

Dans le cadre de mon mémoire en master en économie, je m'intéresse à la mesure flexi-job et aux opportunités et menaces que ce type de statut représente. J'ai récemment vu passer une annonce dans laquelle l'entreprise Gecko bar cherchait à recruter ce type de profil. Je vous ai donc contacté afin de discuter avec vous de questions relatives à ce statut.

Tout d'abord, pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

J'étais manager du Gecko bar à Wavre, je ne le suis plus aujourd'hui. Cependant, je connais très bien le statut flexi-job puisque je travaille dans un bureau social maintenant.

Combien de flexi-jobbers avez-vous ? Est-ce que ce sont toujours les mêmes auxquels vous faites appel ?

À l'époque où j'étais manager du Gecko bar, j'en avais au moins quatre flexi-jobbers. Et je faisais majoritairement appel aux mêmes personnes, puisque ce sont des personnes qui cherchent un complément de salaire.

Quels sont les autres types de contrats de travail présents dans votre entreprise ?

Principalement des étudiants et deux ouvriers.

Êtes-vous indifférent entre engager un travailleur sous contrat flexi et sous certaines autres formes d'emploi (Student) ? Pour quelles raisons ?

L'intérêt principal d'engager ce type de profil, étudiant comme flexi, c'est la charge salariale qui est totalement différente d'un ouvrier classique. Du point de vue d'un employeur, c'est le student qui est le plus intéressant, puis le flexi-job et puis il y a tout ce qui est contrat classique employé/ ouvrier où là, c'est plein pot. J'avais deux ouvriers au Gecko. Ce n'est pas que je ne voulais pas engager davantage d'employés ou d'ouvriers classiques mais on essaye de trouver un juste milieu pour ne pas faire exploser la charge salariale tout simplement.

Est-ce que depuis la mesure flexi-job la composition de vos équipes a changé (par exemple, moins d'emploi à temps partiel et plus de flexi-job) ?

Alors c'est un peu compliqué, car la mesure est sortie en 2016, me semble-t-il, le bar est ouvert depuis 2017. Je pense que ça a un impact. Maintenant que je travaille dans un bureau social, je vois souvent les demandes avant d'engager quelqu'un en tant qu'employé ou ouvrier et bien, ils demandent si la personne est éligible au statut flexi-job ou non. Si oui, on lui propose un contrat flexi-job dans un premier temps et ensuite, on passe sous un contrat normal. C'est un avantage, une personne qu'on ne connaît pas et qu'on souhaite voir à moyen terme ce qu'il vaut et bien le flexi-job est un moyen d'une économie substantielle et non-négligeable.

Comment les horaires de travail sont-ils définis ?

Moi je travaille avec des planning tool donc tout ce qui est shyfter appli ou horeko. Dans le cas de Gecko je travaillais avec Horeko. Et donc l'avantage, c'est que je planifie les horaires un peu à l'avance en tenant compte de la disponibilité des travailleurs et deux semaines à l'avance, je le publie. Donc les travailleurs ont accès via leur smartphone à l'horaire. Quand ils viennent le jour j, ils pointent et c'est la déclaration officielle qui part en tant que flexi-job journalièrement.

Est-ce que certains statuts sont prioritaires dans l'établissement de l'horaire de travail ?

Non pas forcément. L'idée est plutôt d'avoir une stabilité d'équipe. Je pense que voir du changement trop rapidement et trop régulièrement dans les équipes force à penser, du point de vue du client, qu'il y a un turnover important dans l'entreprise, quel est le problème pour que les gens partent et viennent si vite ? Donc je tiens compte de la stabilité des équipes, de leur horaire, parce qu'étudiant à la base c'est pour étudier et pas pour travailler, de leurs compétences et de l'expérience qu'ils ont acquises dans l'entreprise même. C'est un peu varié, il y a des gens qui sont très doués au niveau des caisses, d'autres qui sont vraiment habitués pour travailler en salle. Ça peut donc aussi bien être des flexi-jobs en salle qu'au bar, ou inversement des étudiants.

Êtes-vous pour ou contre les flexi-jobs ? Percevez-vous ça comme une menace ou une opportunité ?

Je suis tout à fait pour. Je ne vois pas ça comme une menace. Surtout qu'actuellement dans l'Horeca il y a une grosse problématique de trouver de la main-d'œuvre. Le flexi-job permet pour certains d'avoir un complément de salaire qui n'est pas taxé. C'est un statut qui a permis de retirer en quelque sorte le « noir ». Si c'est pour un complément de revenu, je ne le vois pas comme une menace, mais comme une opportunité d'avoir du travail. Je comprends l'intérêt du travailleur, mais aussi l'intérêt de l'employeur. Si j'ai pu conserver les deux ouvriers que j'ai, c'est aussi grâce au fait que j'ai pris des étudiants et flexi-jobs dans la boîte qui ont permis de lisser dans le temps les coûts.

Quels sont, d'après vous, les avantages/ inconvénients à recourir à ce type de profil en tant qu'entreprise ?

Les avantages sont très simples : le flexi-job c'est une cotisation spéciale de 25 %, le barème c'est 10,97 hors pécule de vacances donc vous faites ça fois 25 % et vous avez le total de ce que cela vous coûte de l'heure, pour le barème car on peut payer plus cher. Ça reste de la flexibilité au niveau de l'entreprise et je n'ai rien d'autre à payer. C'est surtout ça. Je peux faire appel à du personnel flexible, je peux me permettre de les payer un peu plus cher aussi. Par exemple, je peux payer le travailleur 15eur net et donc forcément, c'est attrayant aussi pour le travailleur et moi ça ne me coûte pas forcément plus cher : je reste gagnant aussi.

Pour ce qui est des inconvénients, fatalement, engager quelqu'un en flexi peut inévitablement m'empêcher ou empêcher quelqu'un de prendre ce même poste en ouvrier. Mais le flexi, l'avantage, ça porte bien son nom, c'est flexible. Parfois, j'ai besoin d'un ou deux flexi peut-être deux jours semaines et cela me suffit amplement. Les inconvénients, il y en aura toujours, mais, selon moi, ils seront plus du côté du travailleur dans ce cas-ci.

...et en tant que travailleur/ pensionné ?

Les avantages sont très simples : ils ne sont pas taxés donc c'est vraiment du brut net. Ils veulent 15eur de l'heure et bien, ils auront 15eur de l'heure. Au niveau de la déclaration fiscale, c'est des revenus qui sont déclarés, mais qui ne sont pas imposés. Ils conservent, malgré tout, leurs droits sociaux, tout ce qui est chômage, indemnité maladie, ... Ils le conservent puisqu'ils ont aussi un emploi sur le côté de minimum 4/5. Ça offre un complément de salaire. Là où j'étais (chez Gecko), certains flexis partent parfois avec 1000eur en net en poche en plus de leur salaire de leur emploi principal. Ça augmente leur revenu et à l'heure actuelle, 1000eur net en plus ça fait la différence.

Pensez-vous que ce type d'emploi pourrait menacer d'autres formes d'emploi, plus particulièrement l'emploi ordinaire à temps partiel (venir se substituer à l'emploi à temps partiel) ? Si oui, dans quel contexte ?

Oui et non. Moi, je vois plutôt ça dans le sens inverse, ça me permet de conserver les deux ouvriers que j'ai déjà engagés. Si j'avais décidé d'engager un troisième ouvrier, la stabilité financière serait peut-être mise à mal à court ou

moyen terme et j'aurais peut-être été contraint de me séparer d'un des ouvriers. Donc je préfère conserver ceux que j'ai actuellement en prenant des flexi pour compenser une charge de travail exceptionnelle, plutôt que de prendre le risque de prendre quelqu'un à temps plein ou à mi-temps en ouvrier et de m'en séparer trois mois plus tard.

Estimez-vous que vos travailleurs ordinaires et flexi-jobbers adhèrent pleinement à votre culture d'entreprise ? Est-ce que leur sentiment d'appartenance varie avec leur type de contrat de travail ?

Non, leur sentiment d'appartenance ne varie pas du tout avec leur contrat de travail. J'ai toujours observé le même état d'esprit, que ça soit ouvrier, employé, flexi ou student, c'est pas le statut qui va changer quelque chose, c'est une question de politique interne. Chez Gecko, la force et le mot d'ordre, c'était toujours la convivialité avec le client peu importe le statut. Tout membre de l'équipe a une appartenance totale, au même titre qu'un ouvrier ou un employé.

Est-ce que l'avis des travailleurs flexi-job pèse autant que celui d'un travailleur ordinaire ?

Oui, ils sont toujours soumis à la même loi du droit du travail donc les flexi-jobs ont droit aussi à avoir des droits et des revendications au même titre que les travailleurs ordinaires.

Avez-vous déjà observé des conflits ou tensions entre les travailleurs ordinaires et les travailleurs en flexi-job ? Comment les conflits sont-ils gérés ? Sentez-vous une mise en compétition entre les travailleurs ordinaires et les flexi-jobbers ?

Non.

Selon vous ou sur base de votre expérience personnelle, quel est le « profil type » du travailleur flexi-job ?

Je pense que cela dépend du secteur.

Conversation téléphonique auprès de Léonie Dupont – Employée chez Daoust Interim (2023, 30 mars)

Est-ce que vous m'autorisez à enregistrer l'appel ?

Oui.

Dans le cadre de mon mémoire en master en économie, je m'intéresse à la mesure flexi-job et aux opportunités et menaces que ce type de statut représente. Étant donné que vous travaillez pour une agence d'intérim, je suppose que vous avez une bonne idée de la popularité de ce type d'emploi, aussi bien du côté des travailleurs que du côté des employeurs. Je vais donc vous poser quelques questions relatives à ce sujet.

Pour commencer, pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Je m'appelle Léonie Dupont et je travaille depuis maintenant 3 ans dans un JobCenter à Wavre pour l'entreprise d'intérim Daoust.

En tant qu'employé en agence d'intérim, pourriez-vous me dresser un portrait de la popularité de ce statut à l'heure actuelle en Belgique ?

On a constaté que ce statut est de plus en plus populaire, particulièrement depuis la crise du Covid. Par contre, chez Daoust, on observe que la demande vient plus des travailleurs que des employeurs.

Êtes-vous pour ou contre les flexi-jobs ? Percevez-vous cela comme une menace ou une opportunité ?

Je pense que les flexi-jobs sont une bonne chose. Mais c'est vrai qu'il pourrait y avoir un risque que l'employeur privilégie ce type de profil face à d'autres formes d'emploi moins avantageuses fiscalement et plus coûteuses.

Quels sont, selon vous, les avantages à recourir à ce type d'emploi ?

Les avantages sont clairement d'ordre financier, tant pour le travailleur qui gagne du brut pour du net, que pour l'employeur qui ne paye qu'une cotisation spéciale de 25 %.

Quel est le profil des travailleurs recourant à ce type d'emploi ?

Ce sont principalement des CDI en temps plein et des pensionnés.