



Le cumul d'emplois : description et analyse des causes

Etude du cas de la Belgique

Mémoire réalisé par
Delphine Van Hoolandt

Promoteur
Bruno Van der Linden

Année académique 2017 - 2018

En vue de l'obtention du titre académique de
Master (60) en sciences économiques, orientation générale

Je souhaite adresser mes remerciements et témoigner ma gratitude à l'égard de toutes les personnes qui m'ont aidée durant ce master. Ceux-ci vont à :

mon promoteur, Bruno Van der Linden. Je le remercie pour sa grande disponibilité, ses précieux conseils et son implication dans ce travail ;

M. Dewevre et L. Dufrane pour le temps qu'ils m'ont accordé ;

ma famille et mes amis qui ont contribué d'une quelconque façon à la réussite de ce master. Je tiens particulièrement à remercier mes parents, Pierre et Marie pour leur précieuse aide.

Introduction	3
Chapitre 1 : Définition du concept	4
Chapitre 2 : Cadre législatif.....	7
2.1. Les dispositifs récents en Belgique	7
2.2. Une mesure toujours en débat	10
2.3. Les principaux dispositifs en France, en Allemagne et aux Pays-Bas	11
Chapitre 3 : Description des évolutions historiques	12
3.1. Contexte du marché du travail et indicateurs de travail flexible	12
3.2. Le cumul d'emplois en Belgique : comparaison avec les voisins européens	15
3.3. Les indicateurs nationaux de cumul	16
3.4. Limites de l'analyse.....	18
Chapitre 4 : Déterminants du cumul d'emplois.....	18
4.1. L'offre de travail : la décision de cumuler	19
4.1.1. Le modèle des heures contraintes.....	19
4.1.2. Le modèle du portefeuille d'activités	22
4.1.3. Les facteurs individuels et exogènes de l'offre de travail	24
4.2. La dynamique du marché du travail : appariement offre-demande.....	26
4.2.1. La cyclicité : le cumul comme réponse à la conjoncture.....	26
4.2.2. Le marché du travail : dynamique actuelle de flexibilisation.....	27
Chapitre 5 : Pistes explicatives du cumul en Belgique.....	28
5.1. Explication salariale	28
5.2. Explication fiscale	30
5.3. Piste du recours au secteur informel.....	31
Conclusion.....	34
Bibliographie	36

Introduction

Le marché du travail connaît actuellement des mutations profondes, notamment encouragées par les politiques publiques de flexibilisation du marché du travail (Conseil Supérieur de l'Emploi [CSE], 2016). Une conséquence en est l'accroissement et la promotion du travail atypique, dont le cumul d'emplois. La Belgique semble être touchée par ce phénomène. En effet, les statistiques disponibles révèlent une flexibilisation accrue et un intérêt pour le cumul d'emplois : la mesure des flexi-jobs connaît un succès grandissant de trimestre en trimestre depuis son introduction en 2015 ; de plus en plus de travailleurs s'inscrivent comme indépendants, dont des complémentaires. Pourtant, les chiffres agrégeant le taux de cumul d'emplois au niveau du pays ne montrent plus de relation aussi claire. Nous pourrions ainsi objecter que les résultats sont dus à la conjoncture économique actuellement favorable à l'emploi. Pour comprendre ce qu'il se passe exactement, nous avons donc besoin de déceler les mécanismes régissant la décision de cumuler.

Ce travail est ainsi motivé par la compréhension du phénomène de cumul d'emplois sur un marché en changement structurel, potentiellement favorisé par des politiques cherchant à flexibiliser le marché du travail. Dans notre cadre de recherche, nous nous intéresserons aux dispositifs permettant plus de souplesse dans l'organisation du travail. Notre question de recherche est ainsi la suivante : « Quelles sont les causes du cumul d'emplois ? Quel est le rôle des politiques et des mutations sur le marché du travail dans la propension à cumuler ? »

Pour répondre à cette question, nous allons combiner deux approches :

Une approche théorique reprenant les contributions scientifiques déjà constituées sur le phénomène. Celles-ci se focalisent sur les conditions du marché du travail ouvrant à la possibilité et à la volonté pour un individu de cumuler. Cet apport est essentiel pour comprendre les conditions de cumul, et comment le contexte actuel du marché du travail pourrait impacter la propension à cumuler.

Une approche empirique où nous étudierons le cas particulier de la Belgique en termes de cumul d'emplois. En effet, elle n'échappe pas aux mutations de son marché du travail et le gouvernement a également pris des mesures en vue de sa flexibilisation. Nous regarderons son évolution relative, c'est-à-dire que nous comparerons les données avec trois pays de référence – l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Cela nous permettra de mettre en avant les mécanismes institutionnels affectant le marché du travail, et précisément le cumul d'emplois. Dans le cadre de cette comparaison, nous utiliserons principalement les données de l'Eurostat provenant de l'Enquête sur les Forces du Travail.

Au préalable, nous définirons le concept de cumul d'emplois (chapitre 1). Comme nous le verrons, il y a différentes manières de comprendre et de nommer ce phénomène ; le cumul d'emplois ne renvoie pas à une réalité mais est un terme agrégeant différentes situations possibles dans les relations d'emploi. Ce premier chapitre est donc essentiellement consacré à poser les bases du sujet.

Nous poserons ensuite les bases de notre étude de cas en explicitant les principaux dispositifs législatifs en Belgique et dans les pays de référence (chapitre 2). En effet, ces pays sont engagés dans un processus de flexibilisation de l'organisation du travail et de promotion du travail indépendant avec des dispositifs parfois similaires. Nous focaliserons l'essentiel de la description sur la Belgique ; des données précises sur les dispositifs étant analysés dans le chapitre consacré à l'évolution de la flexibilité et du cumul d'emplois sur les marchés du

travail (chapitre 3). Celui-ci constituera notre partie empirique. Nous y constaterons que malgré une évolution des indicateurs en faveur d'une flexibilité, la Belgique se maintient dans des valeurs plus faibles en termes de cumul d'emplois que ses voisins.

Nous entrerons enfin dans une partie consacrée à l'explication des causes du cumul d'emplois. Dans un premier temps, nous ferons le point sur les facteurs mis en avant par la littérature dans la probabilité de cumuler (chapitre 4). En effet, divers profils de travailleurs vont cumuler : des personnes sous contraintes financières, des individus cherchant à changer d'emploi, à se prémunir d'un risque ou ayant du plaisir à fournir beaucoup de travail. En outre, les conditions du marché du travail vont affecter la possibilité d'effectivement cumuler. Dans un second temps, nous ferons un retour sur notre étude de cas (chapitre 5). Nous mettrons en évidence que les divergences du chapitre 3 peuvent être expliquées par les facteurs du chapitre 4, auxquels nous devons intégrer les mécanismes institutionnels. En effet, nous suggérons que ces derniers régissent les décisions microéconomiques. Dans le cas de la Belgique, nous verrons qu'ils impactent négativement les profils contraints financièrement et averses aux risques, laissant une surreprésentation d'individus cherchant à changer d'emploi ou ayant une préférence forte pour le travail. Nous tempérerons néanmoins cette analyse avec la possibilité d'une sous-estimation du phénomène dans les chiffres analysés.

En bref, nous proposons une imbrication des approches théorique et empirique afin de mettre en avant que, malgré des mutations profondes et une flexibilisation comparable qui touchent des économies géographiquement proches, l'impact en termes de cumul d'emplois va différer. En effet, nous suggérons qu'un élément modérateur sont les institutions propres à l'économie considérée qui affectent la volonté des différents profils mis en lumière de cumuler.

Chapitre 1 : Définition du concept

Ce premier chapitre est consacré à la définition du concept de cumul d'emplois. Il se justifie par le fait que ce terme n'est pas consensuellement partagé à travers la littérature ou les institutions. Par ce fait, nous verrons, dans un premier temps, les diverses définitions du phénomène, pour dans un second temps, comprendre les dimensions mobilisées derrière celles-ci.

Défini de la manière la plus générique possible, le cumul d'emplois renvoie au fait d'occuper plus d'un emploi rémunéré (Bamberg et Campbell, 2012). Cela implique que le phénomène peut renvoyer à une multitude de combinaisons d'emplois possibles, tant au niveau de la forme du contrat de travail, que du statut ou encore du temps de travail. Ainsi, le terme peut décrire une hétérogénéité de situations sur le marché de l'emploi : par exemple, un travailleur peut être défini comme « cumulard » (Bourhis et Wils, 2001) en cumulant un temps partiel avec un temps plein, plusieurs temps partiels, des contrats temporaires avec un contrat à durée indéterminée, avoir un emploi salarié avec statut d'indépendant complémentaire, etc.

Cette large notion rend ainsi la lecture du phénomène au niveau des statistiques d'emploi plus complexe (*Ibidem*). A cet égard, celles-ci étudient le phénomène d'une autre manière. En effet, les statistiques consultées – ou utilisées par la littérature mobilisée – créent l'indicateur

de cumul d'emplois par le biais d'enquêtes par questionnaire, définissant dès lors un cumulard, la personne qui répondait aux conditions de réponses définies au préalable par un organisme. Nous pouvons prendre deux exemples :

Premièrement, l'U.S. Bureau of Labor Statistics ([US BLS], 2015, p. 1) considère à l'occasion de la Current Population Survey¹ qu'un cumulard au niveau de l'emploi est un « individu qui a plus d'un emploi durant la semaine de référence de l'enquête, et qui reçoit d'ordinaire une rémunération ou un salaire de son emploi principal »². Cette définition n'intègre pas ceux qui combinent un emploi salarié avec un emploi indépendant, ou qui combinent avec un emploi non rémunéré exercé au sein de la famille (*Ibidem*). Pour déterminer qui est en situation de cumul, il est demandé aux répondants s'ils exercent plus d'un emploi la semaine qui précède, et le cas échéant, leur nombre ainsi que le nombre d'heures travaillées par semaine (Hirsch et al, 2017).

Deuxièmement, Eurostat produit son indicateur à l'occasion de son Enquête sur les Forces du Travail (EFT)³. Une personne est réputée occuper un second emploi si elle en exerce plus d'un au cours d'une semaine de référence, en excluant au travers des questions posées, ceux qui ont changé d'emploi au cours de ladite semaine (Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi [OIE], 2016). Elle se réfère ainsi à la définition d'une personne ayant un emploi, c'est-à-dire toute personne âgée « de 15 ans et plus, qui, au cours de la semaine de référence, [a] travaillé au moins une heure par semaine contre rémunération ou en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, ou qui n'[a] pas travaillé mais avai[t] un emploi ou une activité dont [elle était] temporairement absente » (Eurostat, S.D.).

Par ces deux exemples d'enquête, nous constatons que la construction de l'indicateur n'est pas complètement homogène : celle de l'enquête américaine ne prend en compte que les emplois impliquant des relations avec un employeur, tandis que l'enquête européenne reprend également des activités plus larges.

Nous constatons également une hétérogénéité des conceptions. Celle-ci se retrouve aussi dans la littérature. En effet, d'une part, divers termes sont utilisés pour rendre compte du phénomène, ce qui permet de nuancer le concept. Mais, d'autre part, l'appréhension du phénomène étudié, malgré des termes utilisés similaires, peut également diverger de manière marginale. Il n'y a ainsi pas de signification unanimement partagée.

Par exemple, en définissant leur terme comme le fait d'avoir plusieurs emplois au même moment, certains auteurs vont parler de pluriactivité (Dares, 2016), multiactivité (Moriaux, 2016, cité par Dupuy, 2016), forme de travail atypique (Bourhis et Wils, 2001), slashier (Bohas et al, 2018). Par contraste, certains auteurs peuvent utiliser le même terme en nuancant différemment le propos. Par exemple, pour le terme anglophone « moonlighting », Nunno (et al, 2018, p. 144) va le définir comme la « situation d'exercer deux ou plusieurs emplois en même temps »⁴, tandis que Choe et Oaxaca (2017) ne considèrent ce terme que lorsque la motivation à cumuler est l'impossibilité d'exercer plus d'heures dans son emploi principal.

¹ Cette enquête mensuelle réalisée auprès des ménages procure une source pour les statistiques officielles sur le marché du travail américain (US BLS, 2015).

² Traduction personnelle

³ C'est une enquête trimestrielle réalisée dans les différents Etats-membres de l'Union Européenne, coordonnée par Eurostat et basée sur les définitions du Bureau International du Travail (Statbel, S.D.a). C'est l'équivalent pour l'Union Européenne de la Current Population Survey.

⁴ Traduction personnelle

Nous pouvons en conclure qu'il y a un débat de conception lorsqu'il s'agit de préciser les contours du terme. Nous pouvons néanmoins l'appréhender autour de certaines caractéristiques, ce qui nous permet, par ailleurs, de mettre en avant la non homogénéité des cumulards, et de réconcilier certaines divergences perçues dans la littérature :

Premièrement, il est définissable autour de l'axe forme d'emploi typique – atypique. Le cumul d'emplois est principalement une forme d'emploi atypique (Bourhis et Wils, 2001). Cette dernière notion se définit en contraste avec la forme d'emploi traditionnelle, c'est-à-dire l'emploi permanent à temps plein à horaires réguliers effectué sous relation de subordination. Cependant, défini comme tel, un cumul de contrats à temps partiel permettant d'accumuler autant d'heures qu'un temps plein peut alors être considéré comme une forme d'emploi typique (*Ibidem*).

Deuxièmement, le cumul peut être combiné ou hybride. Il est possible, d'une part, de combiner plusieurs emplois salariés (pouvant être temporaires, à temps partiel, etc.), c'est-à-dire incluant une relation de subordination, et d'autre part, d'incorporer dans son cumul une activité indépendante (Bowhuis et al, 2017). En ce qui concerne les activités salariées, le cumul peut s'opérer auprès de plusieurs employeurs (Dares, 2016) ou d'un même employeur ou collectif de travail (Rannou et Roharik, 2006, cité dans Dupuy, 2016). Dans ce dernier cas, ce sont plutôt des cas de polyvalence organisationnelle où il est nécessaire, en raison de sollicitations constantes, de traiter de multiples activités (Bidet, 2017).

Troisièmement, le cumul peut être statique ou temporel. C'est-à-dire qu'à une période spécifique, le travailleur peut cumuler en parallèle plusieurs emplois, indépendant-salarié ou salarié-salarié (Robertson et al, 2008 ; Bourhis et Wils, 2001). Ou alors, il peut cumuler dans le temps, c'est-à-dire que ses trajectoires professionnelles sont composées de phases successives d'emplois, mais non simultanées (Bohas et al, 2018 ; Bourhis et Wils, 2001). En effet, Bourhis et Wils (2001) mettent en avant que certains travailleurs cumulent – de manière volontaire ou involontaire – toute l'année, tandis que d'autres ne le font que pendant une partie.

Enfin, avec l'émergence de la tertiarisation et la numérisation de l'économie, les environnements et espaces de travail se numérisent (Bidet, 2017). Dès lors, le travailleur est également capable de cumuler dans l'espace, ce que Bohas (et al, 2018) nomme la pluriactivité virtuelle. Cela prend simplement en compte que le travail demandé dans le cadre du cumul peut être fait à distance.

Nous avons donc vu que le phénomène du cumul d'emplois est une notion non homogène car elle peut couvrir une variété de situations. Elle est ainsi complexe à définir, en témoignent les différentes approches entre les auteurs dans la littérature ou lors de la construction de l'indicateur dans les statistiques d'emploi. Par exemple, un travailleur salarié aidant de manière saisonnière à la ferme familiale peut, selon les sources, être ou ne pas être en situation de cumul. Pour l'U.S. Bureau of Labor Statistics, ce n'est pas du cumul car il n'y a pas de lien de subordination et ce n'est potentiellement pas presté pendant la semaine de référence. Pour l'Eurostat, il ne sera cumulard que s'il exerce cette activité d'aide familiale lors de la semaine de référence de l'enquête. Enfin, pour Bourhis et Wills, il sera, quelle que soit la période, un cumulard car il cumule au moins à un moment pendant l'année.

Une chose qui semble faire néanmoins consensus dans la littérature est que le phénomène est en forte croissance (Bohas et al, 2018). Notamment, cela pourrait s'expliquer par les mutations technologiques intervenant sur le marché de l'emploi (Villette, 2008, cité dans Dupuy, 2016). Ainsi, nous allons nous intéresser aux politiques susceptibles d'accroître le phénomène, que nous mettrons en lien avec l'évolution du cumul dans la période récente. Nous chercherons également à comprendre les causes du cumul d'emplois, et si les mutations sur le marché du travail peuvent être un facteur explicatif.

En outre, au regard des objectifs, la non parfaite homogénéité du concept entre les auteurs ne constitue pas un obstacle : nous nous intéressons aux conditions et aux motifs du choix du cumul d'emplois, et non à la forme particulière de cumul prise par l'individu.

Chapitre 2 : Cadre législatif

Ce deuxième chapitre a pour objectif de faire le point sur les incitants publics ouvrant à la flexibilisation du marché du travail. Dans un premier temps, nous ferons une description des mesures récentes prises et toujours en débat en Belgique. Par récentes, nous entendons toutes les mesures prises depuis l'accession du gouvernement Michel en octobre 2014. Ce dernier a pour grand objectif d'améliorer la compétitivité du pays et de favoriser les créations d'emploi, au travers notamment d'une flexibilisation accrue du marché du travail (Accord du Gouvernement [AG], 2014). En effet, selon l'OCDE (2013), rendre le marché du travail plus dynamique par une flexibilité accrue permettrait un meilleur appariement entre l'emploi et les compétences du travailleur.

Etant donné que les principaux pays voisins de la Belgique (Allemagne, France et Pays-Bas) serviront dans le chapitre suivant comme points de comparaison à la situation belge, nous étudierons dans un second temps quelques-uns de leurs dispositifs. Cet apport est pertinent dans la mesure où il permet de contextualiser la comparaison⁵.

Les présentes descriptions se limiteront aux dispositifs susceptibles d'inciter directement ou indirectement au cumul d'emplois. Dès lors, nous nous limitons aux mesures du gouvernement permettant une plus grande souplesse dans l'organisation du travail et incitant à l'exercice d'une activité indépendante⁶.

2.1. Les dispositifs récents en Belgique

Dans son Accord de Gouvernement (2014), le gouvernement Michel s'est fixé comme objectif de moderniser le marché du travail. La grande idée est que les dispositifs proposés doivent ouvrir à un nouveau modèle de carrière où les entreprises disposeraient de plus de

⁵ Ces trois pays ont été sélectionnés car ils sont définis comme les « Etats membres de référence » (art. 2) dans la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Celle-ci prévoit de comparer l'évolution de l'emploi et du coût salarial entre ces Etats et la Belgique (art. 5). Par ce fait, nous considérons qu'ils constituent des économies comparables à la Belgique pour notre thème.

⁶ Notons que certaines législations ont un volet fiscal prévoyant des exonérations partielles ou totales. Or, des réductions du coût salarial pour l'employeur constitue une flexibilisation à la baisse des salaires (Wyplosz, 2009). Par ce fait, pour ces mesures, nous considérons également la flexibilisation des salaires sous le terme « flexibilisation ».

souplesse dans l'organisation du travail et du temps de travail, tandis que les travailleurs pourraient trouver un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. En outre, considérant que les PME sont les piliers de notre économie, le gouvernement cherche également à créer des opportunités à l'entrepreneuriat. Une série de propositions sont définies, dont certaines sont déjà en vigueur, et d'autres encore en débat.

Notons que bien avant ces mesures, des dispositifs légaux permettaient déjà de la flexibilité sur le marché du travail. La grande nouveauté avec le gouvernement Michel est sa volonté d'offrir une réglementation simplifiée en phase avec la réalité actuelle du monde du travail (AG, 2014). Ainsi, par exemple, la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses encadre, dans ses articles 186 à 193, le groupement d'employeurs. Il permet à un groupe d'employeurs de conclure un contrat de travail unique avec un travailleur, et de partager le temps de travail des salariés à disposition en fonction des besoins de chacun (SPF Economie, S.D.). Depuis, certaines dispositions ont été revues, notamment les procédures d'autorisation à la constitution d'un groupement d'employeurs ont été simplifiées dans la loi du 5 mars 2017 (voir infra) (*Ibidem*).

Concernant les mesures proprement dites, celles-ci sont présentées selon la grande cible de la législation en question.

Premièrement, le secteur de l'Horeca a été visé dans la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. Celle-ci organise le contrat de travail flexi-job. Elle autorise le salarié ou l'interiminaire qui a une activité à minimum 4/5^e d'exercer un emploi chez un ou plusieurs employeurs (art. 3-4 L.16.11.15). Celle-ci était, dans un premier temps, limitée à l'Horeca, notamment pour répondre à l'introduction de la caisse enregistreuse (AG, 2014). Elle a ensuite été étendue avec la loi-programme du 25 décembre 2017 aux pensionnés et aux secteurs du commerce de détail et de l'alimentaire, et de la coiffure et soins de beauté (Securex, S.D.). Pour promouvoir la mesure, une exonération fiscale pour le flexisalaire et le flexipécule de vacances dus à partir du 1^{er} octobre 2016 a été prévue⁷ (Wolters Kluwer, 2017).

Deuxièmement, le travail indépendant est visé dans la loi-programme du 1^{er} juillet 2016. Celle-ci introduit un régime fiscal particulier pour les revenus issus de l'économie collaborative. Elle vise les individus cherchant à exercer une petite activité complémentaire ou s'essayer à une activité indépendante pour éventuellement amorcer une transition vers l'entrepreneuriat (CSE, 2016). En effet, en cas d'activité réalisée par l'intermédiaire d'une plateforme agréée par l'autorité publique, les revenus qui y sont générés – plafonnés à 5000€ bruts par an au moment où la loi est passée – sont moins fortement imposés⁸ (*Ibidem* ;

⁷ Le flexisalaire est « le salaire de base, qui est un salaire net destiné à rémunérer une prestation fournie dans le cadre d'un flexi-job, augmenté de tous les indemnités, primes et avantages, quelle que soit leur nature, versés par l'employeur à titre de rémunération » (art. 3 L.16.11.15). Cette disposition concerne également les heures supplémentaires (*Idem*, art. 17). Le flexisalaire minimum, au départ fixé à 8,82 € de l'heure (*Idem*, art. 5), s'élève depuis le 1^{er} juin 2017 à 9,18 € de l'heure (Securex, S.D.). Le flexipécule de vacances est égal à 7,67% du flexisalaire, et doit être payé en même temps que ce dernier au travailleur (art. 5 L.16.11.15). Une exonération fiscale et sociale s'applique sur ceux-ci. Deux exceptions ont été prévues : une cotisation spéciale de sécurité sociale de 25% à charge de l'employeur reste due ; le travailleur doit payer un impôt sur l'utilisation privée de sa voiture de société (SPF Finances, 2017). En outre, le flexisalaire et le flexipécule restent « considérés comme de la rémunération brute en fonction de laquelle la pension de retraite est calculée » (art. 20 L.16.11.15).

⁸ Le plafond a depuis lors été indexé : 5100 € bruts par an pour l'année 2017, 5210 € bruts par an pour l'année 2018 (Securex, 2017 ; listminut, S.D.). Initialement, il était prévu un prélèvement à la source unique de 20% réalisé après déduction forfaitaire des frais de 50% (CSE, 2016). L'idée du législateur était de considérer la moitié des revenus générés via ce canal comme des frais forfaitaires, ce qui permet de les exonérer d'impôt (Securex, 2016). Depuis le 1^{er} mars 2017, seul un précompte professionnel de 10% du montant brut est dû (SPF Finances,

Securex, 2017 ; art. 22 et 36 L.01.07.16). Cette activité doit être réalisée entre « personnes physiques qui n'agissent pas dans le cadre de leur activité professionnelle » (art. 36 L.01.07.16). En outre, les formalités administratives sont limitées. Par exemple, il n'est pas nécessaire de s'inscrire à la Banque Carrefour des Entreprises ou de s'enregistrer comme indépendant (CSE, 2016).

Troisièmement, nous avons la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. Cette loi est un ensemble de mesures diverses en vue de rendre le marché du travail plus flexible (« maniable ») et d'assurer un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle (« faisable ») (CSE, 2017 ; Gilson, 2017). Elle se veut également être en accord avec les nouvelles technologies, tout en apportant plus de sécurité financière (CSE, 2017 ; CSE, 2016). Par exemple, l'interdiction du travail de nuit dans les services logistiques et de soutien dans l'e-commerce peut être dérogée (Gilson, 2017). Cette loi permet la modulation du temps de travail, la simplification de charges administratives et améliore le statut du travailleur intérimaire. L'idée de base est que la simplification, la transparence et la clarté permettront de mieux visualiser son plan de carrière et de mieux évaluer les conséquences des choix opérés (Lambinet, 2017).

Concernant la modulation du temps de travail ; en inclusion de la modification de l'article 26 bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la limite interne en cas d'heures supplémentaires est modifiée et le temps de travail est annualisé (il est imposé une moyenne de 38 heures par semaine sur douze mois consécutifs) (Lambinet, 2017 ; Gilson, 2017). Il y a également une possibilité d'horaires flottants. En outre, elle intègre l'idée du compte-carrière : il est possible d'accumuler du temps de travail (par exemple, faire des heures supplémentaires volontaires) et de l'inscrire sur un compte-carrière (AG, 2014 ; Gilson, 2017). Au lieu d'un sursalaire, le travailleur pourra utiliser ce qu'il a épargné pour prendre congé ultérieurement, interrompre temporairement sa carrière ou organiser sa transition entre deux emplois.

La simplification administrative a concerné le temps partiel et le groupement d'employeurs. En effet, les charges administratives pour le temps partiel étaient complexes, et sont donc modernisées et simplifiées en vue de favoriser leur engagement (CSE, 2017 ; Bibauw et al, 2017). Par exemple, il n'est plus obligatoire d'inscrire tous les horaires de travail à temps partiel dans le règlement de travail, mais de simplement indiquer que l'horaire est variable. Enfin, les conditions de création et de fonctionnement du groupement d'employeurs ont été simplifiées. Par exemple, la procédure d'obtention a été allégée et l'autorisation est octroyée à durée indéterminée (Gilson, 2017).

Sur la réforme du statut du travail intérimaire, il est maintenant possible de l'engager en CDI afin de ne plus imposer de limite temporelle (Gilson, 2017).

En tant que telle, cette loi ne stimule pas le cumul d'emplois. Cependant, il y a des liens potentiels avec le phénomène. En effet, par exemple, celle-ci facilite le recours à des formes moins traditionnelles telles que le temps partiel. Or, il y a plus de probabilité de cumuler lors de la prestation de temps partiel (US BLS, 2015). En outre, nous verrons également au chapitre 4 qu'une raison du cumul est la volonté de changer de carrière (Panos et al, 2014). Ainsi, cette politique, facilitant la mobilité professionnelle, pourrait avoir des conséquences sur le cumul.

Quatrièmement, nous avons l'arrêté royal du 9 mars 2017 modifiant diverses dispositions en matière de travail flexible dans le secteur public. Elle se veut l'équivalent de la loi du 5 mars

S.D.). Ce dernier intègre la rémunération et les sommes retenues par la plateforme ou son intermédiaire. Si le contribuable dépasse les plafonds fixés, ces revenus ne sont plus considérés comme des revenus divers, mais des revenus professionnels (Securex, 2017). Il est dès lors soumis au régime des travailleurs indépendants (*Ibidem*).

2017 pour le secteur public : beaucoup de mesures de ladite loi modifiaient la loi du 16 mars 1971 qui ne concerne que le secteur privé (Lambinet, 2017). A travers cet arrêté, le gouvernement cherche à rendre les régimes de travail entre secteur privé et public équivalents, et à ce que le personnel puisse concilier travail, temps libre et soins familiaux. Il permet notamment l'épargne-temps (épargner des congés annuels pour les prendre plus tard), favorise le recours au télétravail ou travail allégé pour raccourcir les temps de déplacement, et, concernant le temps partiel, simplifie les procédures et raccourcit les délais de conclusion (arrêté royal du 9 mars 2017 ; Lambinet, 2017).

2.2. Une mesure toujours en débat

Une mesure encore en débat permettrait également de flexibiliser le marché du travail ou sa carrière.

Celle-ci consiste en l'introduction d'un statut pour le travail associatif et les services occasionnels entre citoyens. Le projet consiste à permettre aux travailleurs (indépendants et travailleurs prestant à minimum 4/5^e) ou pensionnés⁹ d'effectuer du travail associatif ou de prêter un service occasionnel¹⁰ pour d'autres personnes physiques. Ces prestations, devant respectivement faire l'objet d'un contrat et d'une déclaration, ne peuvent être exercées dans le cadre de son activité professionnelle habituelle et pourront être totalement exonérées d'impôt si les montants n'excèdent pas 1000€/mois et 6000€/an (art. 23 à 26, 33-35, 41-46 du projet de loi ; UCM, 2018b). Il est également prévu que le système soit étendu dans le cadre de l'économie collaborative (De Block, 2017). Ces dispositions rentrent dans le nouveau modèle économique que le gouvernement essaie d'instaurer, c'est-à-dire rentrer dans une activité, la tester et éventuellement la développer comme indépendant (UCM, 2018a).

Elles ont d'abord été annoncées pour le 1^{er} janvier 2018 (De Block, 2017) puis pour le 1^{er} juillet 2018 (UCM, 2018b), et adoptées par la chambre le 26 janvier 2018 dans le projet de loi relatif à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale (La Chambre.be, S.D.), mais n'ont pas abouti. En effet, ce volet du projet de loi a suscité l'opposition des partenaires sociaux et a fait l'objet d'une mention en conflit d'intérêt par la Cocof – ce qui a gelé le projet pendant 60 jours (Unisoc, 2018 ; UCM, 2018a). Ainsi, la loi finalement votée et publiée¹¹ ne fait plus mention des deux-dits régimes.

⁹ La personne au chômage ne peut donc pas bénéficier de ces mesures. La seule exception est décrite aux articles 34 et 35 du projet de loi : dans le cadre du travail associatif, le chômeur complet indemnisé ou avec complément d'entreprise peut prêter du travail associatif s'il en informe l'ONEm, que le contrat arrive à échéance et était exécuté avant la survenance du chômage.

¹⁰ L'article 24 précise les cas pouvant faire l'objet d'un travail associatif : cela concerne les domaines du socio-culturel et du sport (par exemple, coach sportif), ainsi que la prise en charge d'individus (animation dans les mouvements de jeunesse, aide scolaire, garde d'enfants, aide aux personnes). Le service occasionnel entre citoyens ne s'organise pas par l'intermédiaire d'une organisation, contrairement au travail associatif. L'article 41 prévoit les cas de figure : garde d'enfants, cours particuliers, promenade d'animaux, aide administrative ponctuelle, etc.

¹¹ Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale : https://www.cesi.be/sites/default/files/loi_croissance_economique_cohesion_sociale_260318_wet_betreffende_v_ersterking_economische_groei_sociale_cohesie_002.pdf

2.3. Les principaux dispositifs en France, en Allemagne et aux Pays-Bas

A l'instar de la Belgique, la France a récemment adopté des dispositifs législatifs en faveur d'une flexibilisation de son marché du travail. Selon Bohas (et al, 2018), le pays s'est engagé dans un mouvement d'hybridation des formes de travail, encouragé par une simplification des démarches administratives, de nouvelles mesures juridiques, et par la création d'un contexte propice à l'innovation. Rentre dans ce cadre la création du régime d'auto puis micro-entrepreneur (créé en 2009, revu en 2014) qui facilite les démarches administratives de création d'entreprise et permet des exonérations fiscales (INSEE, 2017). Ce régime permet de se lancer plus facilement dans des missions en free-lance ou de coupler des activités salariées et non salariées (*Ibidem* ; WK-RH, 2017).

Un autre dispositif français emblématique est la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Celle-ci vise à protéger le travailleur à temps partiel tout en lui facilitant le cumul : elle prévoit la possibilité de déroger à la durée minimale de 24 heures par semaine pour un seul temps partiel, pour autant que cela lui permette de cumuler et qu'il atteigne ce seuil par ses cumuls (art. 12 L.3121-14-2). En outre, les horaires de travail peuvent être aménagés pour permettre une meilleure flexibilité, tant qu'au cours de la journée, il n'y a pas plus d'une interruption ou une interruption de plus de deux heures dans son horaire de travail (art. 12 L.3123-16 ; OIE, 2016).

En Allemagne, le mouvement s'est matérialisé dans les lois pour des services modernes sur le marché de l'emploi, dites « lois Hartz » en 2003 (Bourgeois, 2013). Elles assouplissent la réglementation du travail (par exemple, sur le travail intérimaire) et incitent à l'activation des demandeurs d'emplois. Ainsi, un statut d'auto-entrepreneur aidant à la création d'entreprise est instauré, et des régimes d'emploi à temps réduits sont élargis. C'est le cas des régimes des mini-jobs et des midi-jobs qui offrent des particularités au niveau des cotisations sociales dues (exonération partielle ou totale) et de la couverture sociale (moindre qu'un salarié traditionnel) à tout emploi ne dépassant pas un certain plafond (450€/mois pour les mini-jobs et entre 451 et 850€/mois pour les midi-jobs) (*Ibidem* ; OIE, 2016). Par ces lois, l'exercice d'un mini-job en complément d'un emploi principal est facilité (Spitznagel et Wanger, 2012).

Concernant les Pays-Bas, le mouvement a été amorcé plus tôt avec la loi Flexibilité et Sécurité en 1999 qui régle l'emploi atypique et flexible (Wierink, 2016). L'idée était d'instaurer une flexisécurité : libéraliser le recours aux formes atypiques d'emploi en offrant une protection sociale aux travailleurs (Dumez, 2014). Au niveau de la flexibilité proprement dite, notamment, le statut de travailleur intérimaire se rapproche juridiquement des normes du contrat à durée déterminée, tandis que la durée et le nombre de ce dernier auprès d'un employeur sont étendus (ils passent de deux sur deux ans maximum, à trois sur trois ans) (Wierink, 2016).

En outre, le statut ZZP (« zelfstanding zonder personeel »), statut équivalent à celui de l'auto-entrepreneur en France, a été créé en 2001 (Wierink, 2016). Il permet à un indépendant d'offrir ses services en courant ses propres risques et en n'employant pas de personnel. En raison de l'essor de faux-indépendants et d'une volonté de lutte contre le phénomène, la loi du 2 février 2016 DBA (« deregulering beoordeling arbeidsrelaties ») a renforcé la relation d'emploi entre les clients et les entrepreneurs (Rijksoverheid, S.D.).

Enfin, plus récemment, la loi du 14 avril 2015 sur le travail flexible (« wet flexibel werken ») permet de demander à son employeur un ajustement de son temps ou de son lieu de travail (CMS Law, 2015), mais restreint également les CDD à 2 ans (Wierink, 2016).

En conclusion, tous ces dispositifs juridiques se focalisent sur la flexibilisation du marché du travail. A cet égard, les logiques sous-jacentes concernant la demande de travail sont la simplification administrative concernant la prestation d'heures ou de travail atypiques, ainsi que des incitations fiscales à travers l'exonération partielle ou totale de taxes sur le travail. Concernant l'offre de travail, il y a une logique de permettre plus de flexibilité dans le temps de travail et d'offrir plus de clarté et d'opportunité sur les choix de carrière.

Chapitre 3 : Description des évolutions historiques

Après avoir constaté les différents incitants et réformes de nature à promouvoir le phénomène de cumul d'emplois au travers de plus de flexibilité, nous consacrons ce chapitre à quantifier le phénomène. Selon l'OCDE (2013), plus de flexibilité sur le marché du travail rendrait les frontières entre emploi salarié et non salarié plus floues (par exemple, explosion du travail indépendant). Nous pouvons donc nous attendre à des mouvements dans les indicateurs de flexibilité. Notre objectif est ainsi de mettre en avant leur évolution. Pour ce faire, nous utiliserons des statistiques nationales et internationales.

Nous fonctionnerons en plusieurs temps : d'abord, nous caractériserons le marché du travail actuel, c'est-à-dire que nous verrons les évolutions récentes du marché du travail des pays considérés, notamment au regard de la prévalence du travail atypique¹². Ensuite, nous analyserons les indicateurs disponibles renseignant précisément le cumul. Enfin, nous ferons un retour critique sur notre analyse descriptive.

3.1. Contexte du marché du travail et indicateurs de travail flexible

Le marché du travail récent est marqué par un contexte de création d'emplois. En effet, comme nous pouvons le constater dans le tableau suivant, entre 2012 et 2016, le taux d'emploi a augmenté.

Tableau 3.1. : Taux d'emploi (2012-2016, Eurostat : tesem010)

	2012	2013	2014	2015	2016
Belgique	67,2	67,2	67,3	67,2	67,7
Allemagne	76,9	77,3	77,7	78	78,6
France	69,4	69,5	69,8	70	70,4
Pays-Bas	76,6	75,9	75,4	76,4	77,1

¹² Pour rappel, le travail atypique se définit en opposition à la forme d'emploi traditionnelle, c'est-à-dire l'emploi permanent à temps plein à horaires réguliers effectué sous relation de subordination (Bourhis et Wils, 2001). Dans cette notion, nous intégrons donc le travail ne fournissant pas de temps plein, à horaires variables ou le travail indépendant.

Cette tendance a été ininterrompue pour l'Allemagne et la France. La Belgique aurait connu un moindre taux d'emploi entre 2014 et 2015, mais avec une progression de l'emploi total (il était de 4,497 millions en 2014 et 4,499 millions en 2015. Eurostat : lfsi_emp_a). En outre, bien que les Pays-Bas comptent également un taux d'emploi plus élevé en 2016 qu'en 2012, le pays a enregistré un mouvement de décroissance en 2013 et 2014. Le contexte semble néanmoins globalement positif concernant la création d'emplois, les destructions d'emplois ayant été limitées en nombre et en temps.

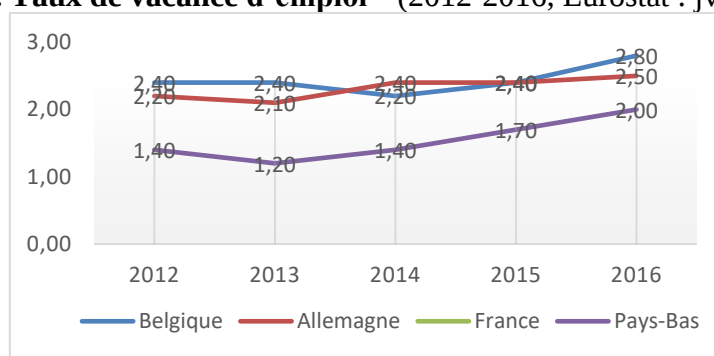
Deux faits sont importants à souligner sur la période considérée :

Premièrement, comme nous le constatons dans le tableau ci-dessus, la croissance globale a été plus limitée en Belgique et aux Pays-Bas que dans les autres pays : elle n'a été que de 0,5%, contre 1,7% en Allemagne et 1% en France. Or, nous constatons que la Belgique enregistre également le taux d'emploi le plus faible.

Deuxièmement, dans ces quatre pays, le marché du travail est moins inclusif pour les femmes que pour les hommes. En effet, alors que le taux d'emploi pour les hommes était, en 2016, de 72,3%, 74,2%, 82,6% et 82,7% respectivement pour la Belgique, la France, les Pays-Bas et l'Allemagne, il était de 63%, 66,8%, 71,6% et 74,5% pour les femmes (Eurostat : tesemp010).

La période que nous analysons se caractérise également par une croissance de la vacance d'emploi, comme le montre la figure suivante :

Figure 3.1. Taux de vacance d'emploi¹³ (2012-2016, Eurostat : jvs_a_rate_r2)

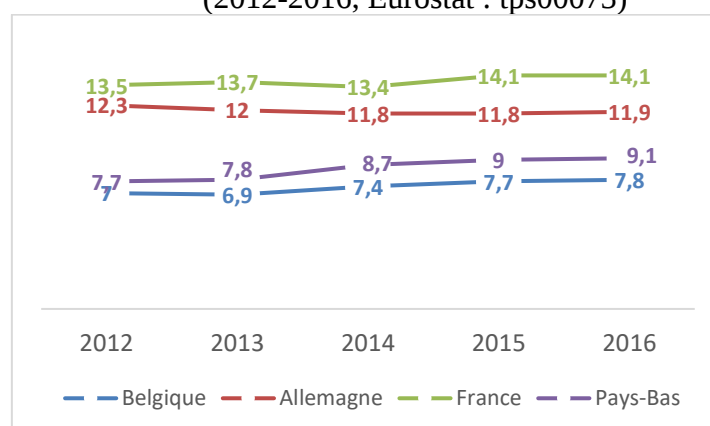


Ainsi, ces chiffres nous offrent un contexte favorable pour observer le cumul : des postes sont créés, dont certains n'ont par ailleurs pas encore trouvé preneur. La demande de travail est stimulée, au point même que la Belgique aurait atteint un record historique au premier trimestre 2017 : le taux de vacance se situait à 3,19% alors qu'il n'avait jamais dépassé les 3% auparavant (La Libre, 2017). Or, comme nous le verrons plus en détails au chapitre 4, la demande de travail est un facteur explicatif de la probabilité de cumuler (Hirsch et al, 2016).

Un second set de tableaux pertinents à analyser pour mieux saisir les caractéristiques du marché du travail sont les indicateurs de flexibilité. Ce que nous pouvons constater est que la Belgique témoigne de chiffres plus bas en termes de flexibilité par rapport aux contrats de travail conclus, mais tend à réduire son écart. En effet, la figure 3.2. met en évidence un écart entre les chiffres de la Belgique et les Pays-Bas avec l'Allemagne et la France. Cependant, il semble se réduire.

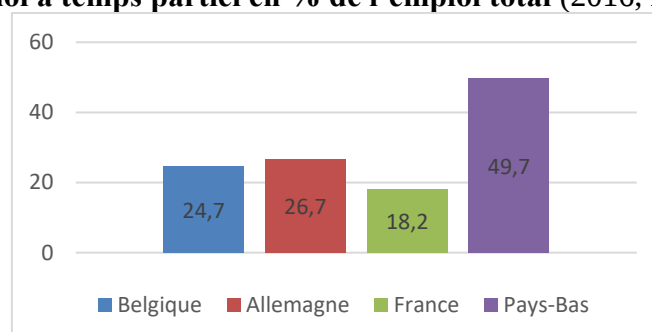
¹³ Il n'y a pas de données disponibles pour la France ; les chiffres pour les années 2015 et 2016 pour les Pays-Bas sont « provisoires ».

Figure 3.2. Salariés ayant un contrat à durée limitée en % de l'emploi salarié total
(2012-2016, Eurostat : tps00073)



Au regard du temps partiel, chaque pays semble présenter ses propres spécificités¹⁴. En effet, lorsque nous analysons en profondeur les indicateurs de travail à temps partiel¹⁵, nous ne constatons pas de réelle homogénéité entre les pays. La figure 3.3., décrivant le taux d'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi total, démontre que le taux en Belgique est proche de celui de l'Allemagne, plus élevé qu'en France, et nettement plus faible que les Pays-Bas. Ce dernier semble un cas particulier : un travailleur sur deux fait du temps partiel alors qu'en Belgique, c'est presque un sur quatre.

Figure 3.3. L'emploi à temps partiel en % de l'emploi total (2016, Eurostat : TPS00070)



Dans ces quatre pays, le temps partiel est plus fortement presté par des femmes que par des hommes. En effet, en 2016, la Belgique, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas comptaient respectivement 9,5%, 9,4%, 7,5% et 26,2% d'hommes à temps partiel contre 42,1%, 46,5%, 29,8% et 76,4% pour les femmes (Eurostat : lfsa_eppga).

Cependant, même s'il y a beaucoup de travailleurs à temps partiel aux Pays-Bas, la proportion d'entre eux involontaires, c'est-à-dire prestant un temps partiel faute d'avoir pu décrocher un temps plein, est proche de celle de la Belgique¹⁶. En 2016, 8,8% des travailleurs à temps

¹⁴ Nous ne prenons que l'année 2016 car les valeurs restent relativement stables au cours du temps. L'annexe fournit les valeurs détaillées entre 2012 et 2016.

¹⁵ Ici, dans l'EFT, un travailleur est inclus dans la catégorie du temps partiel selon sa réponse spontanée. Néanmoins, l'enquêteur demande également le nombre d'heures qui sont prestées, tant aux travailleurs se considérant à temps plein qu'à temps partiel (source : tps00070).

¹⁶ Nous devons tempérer cette affirmation étant donné qu'Eurostat considère l'information fournie sur la proportion de temps partiel involontaire en pourcentage de l'emploi à temps partiel total au Pays-Bas comme « peu fiable » (Eurostat : lfsa_eppgai). En outre, le tableau de l'Eurostat (cfr. annexe 1) fournit également une

partiel y étaient contraints en Belgique, contre 9,9% au Pays-Bas et 12,0% en Allemagne (Eurostat : lfsa_epgar). Par contre, la part de travail à temps partiel involontaire était à 44,2% en France. Or, cela ne semble pas être lié, en regardant les chiffres, au nombre d'heures moyennes prestées à temps partiel : alors que la moyenne d'un temps plein, heures supplémentaires comprises, se situe pour les quatre pays aux alentours de 41 heures par semaine (Eurostat : tps00071), la France et la Belgique sont les pays où les heures à temps partiel se rapprochent le plus du temps plein. En effet, en 2016, la moyenne d'heures prestées pour un temps partiel était à respectivement 22,8 et 24,1 heures contre 19,1 et 19,9 heures pour l'Allemagne et les Pays-Bas (Eurostat : tps00070).

3.2. Le cumul d'emplois en Belgique : comparaison avec les voisins européens

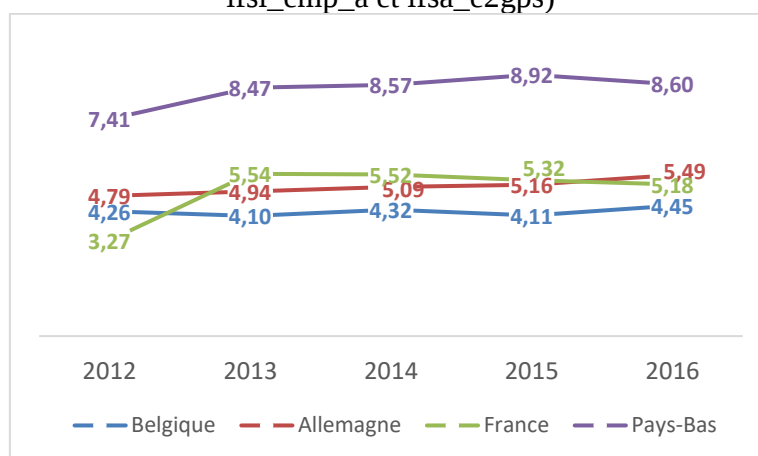
Du fait que le temps partiel offre de meilleures perspectives en Belgique (faible part contrainte et heures qui se rapprochent le plus du temps plein), nous pouvons nous attendre à une moindre nécessité à cumuler, ce qui pourrait expliquer un moindre succès dans le cumul d'emplois. Cependant, comme les données au cours du temps montrent une relative stabilité (cfr. annexe 1), une différence d'ampleur dans les fluctuations devrait être expliquées autrement.

Une piste concernant la Belgique est l'essor du travail indépendant. En effet, en 2012, Valenduc constatait déjà une certaine stabilisation du temps partiel, mais que d'autres formes d'emploi atypique se répandaient, telles le travail indépendant en free-lance.

En regardant les chiffres de cumul, nous constatons, comme le montrent les figures ci-après, que la Belgique tend à une moindre propension à cumuler que ses voisins européens.

Au niveau dynamique, la figure 3.4. montre que les chiffres sur le cumul d'emplois sont relativement stables à partir de 2013 : les Pays-Bas ont une proportion de loin supérieure aux autres pays, l'Allemagne et la France fluctuent autour des mêmes valeurs, et la Belgique est systématiquement en-dessous des autres pays – même si les différences avec la France et l'Allemagne sont limitées.

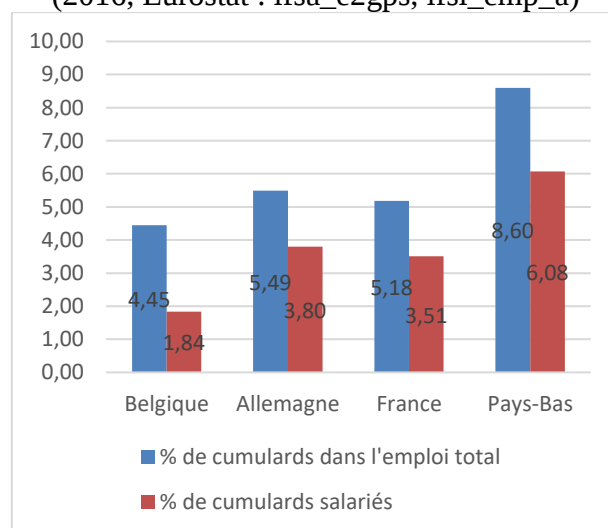
Figure 3.4. : Cumulards en pourcentage de l'emploi total (2012-2016, Eurostat : lfsi_emp_a et lfsa_e2gps)



distinction entre hommes et femmes. Les données suggèrent que plus d'hommes sont en temps partiel contraint que les femmes. Cependant, l'analyse est malaisée car les données sont également peu fiables pour la France et les Pays-Bas concernant la part d'hommes en temps partiel contraints parmi les temps partiels.

Le succès plus marqué aux Pays-Bas s'explique facilement par le taux plus important de personnes travaillant à temps partiel (figure 3.3.). En effet, il y a plus de probabilité de cumuler lorsque les travailleurs sont à temps partiel (US BLS, 2015). La Belgique, quant à elle, présente également une particularité au niveau du cumul dans le pays : la sous-représentation du salariat et/ou surreprésentation du travail indépendant dans le cumul d'emplois. La figure suivante permet d'opérer ce constat où Eurostat a établi le statut du second emploi pris par le cumulaire :

Figure 3.5. : cumulards en % de l'emploi total ; en % du salariat total
(2016, Eurostat : lfsa_e2gps, lfsi_emp_a)



Nous voyons qu'il y a plus de cumul d'emplois salarié que de cumul d'emplois avec un statut indépendant dans les trois pays voisins. Or, nous observons le phénomène inverse en Belgique. Ce fait peut témoigner d'un succès important du cumul pour le travail indépendant et/ou de freins pour le cumul salarié.

3.3. Les indicateurs nationaux de cumul

Deux sources de données administratives nationales renseignent sur le cumul : le nombre de personnes qui present un flexi-job et la croissance du nombre d'indépendants complémentaires.

Concernant les données sur les flexi-jobs, l'ONSS renseigne le nombre de contrats de travail flexi qui ont été conclus. Le tableau 3.2. indique que le dispositif prend progressivement de l'ampleur au fur et à mesure des trimestres.

Tableau 3.2. : Nombre de postes de travail flexi-jobs par région et par trimestre (2016-2017, ONSS : HorecaT4_FR)

	2016/1	2016/2	2016/3	2016/4	2017/1	2017/2	2017/3
Bruxelles-Capitale	69	111	241	337	382	479	588
Flandre	9.584	14.013	17.374	18.039	19.522	23.007	27.007
Wallonie	203	352	585	601	630	805	1.041
Total	9.908	14.544	18.276	19.064	20.586	24.372	28.752

Nous constatons un effet interpellant au niveau de la région : alors qu'au troisième trimestre de 2017, la Flandre avait 27 007 flexi-travailleurs, ils n'étaient que 1041 en Wallonie. Cela suggère l'existence d'éléments incitant et/ou freinant le cumul au niveau de la région¹⁷.

Concernant le nombre d'indépendants, celui-ci est en constante progression ces dernières années. Un indépendant est réputé exercer une activité complémentaire s'il « exerce habituellement et en ordre principal une autre activité professionnelle » (INASTI, 2017, p. 7) c'est-à-dire qu'il doit prêter *a minima* une moitié de temps plein comme salarié ou dans le secteur public, et à 6/10^e dans l'enseignement. Comme nous le montre le tableau 3.3., le nombre d'indépendants est passé de 226 153 en 2012 à 245 035 en 2016. Selon le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (CGTI, 2017), la raison économique n'est pas première dans la décision d'adopter ce type de statut. En effet, en 2016, près de la moitié des indépendants ne généraient aucun revenu ou perdaient de l'argent de par leur activité. En outre, cette part devient toujours plus importante : en 2008, ils n'étaient que 35%.

Tableau 3.3. : Nombre d'assujettis par catégorie, taux de croissance par rapport à l'année 2012, et part d'hommes dans les catégories (source : INASTI)

	2012	2013	2014	2015	2016
Principal	683.519	685.495	692.035	704.373	714.412
Taux de croissance		+7,28%	+13,91%	+18,62%	+25,28%
Part d'hommes	65,81%	65,74%	65,67%	65,67%	65,71%
Complémentaire	226.153	230.970	234.001	237.513	245.035
Taux de croissance		+2,13%	+3,47%	+5,02%	+8,35%
Part d'hommes	63,76%	62,90%	61,84%	60,99%	60,16%

Un autre constat frappant dans ce tableau est l'évolution de la part d'hommes dans les différentes catégories. En effet, en 2012, il y avait quasiment la même proportion d'hommes dans les deux catégories avec une tendance légèrement en défaveur pour l'emploi complémentaire (65,81% dans l'emploi principal contre 63,76% dans l'emploi complémentaire). Cependant, alors que les chiffres sont restés relativement stables pour la part d'hommes dans l'emploi à titre principal, la tendance est à la décroissance pour l'emploi à titre complémentaire. Ainsi, bien que le cumul en tant qu'indépendant complémentaire demeure plus important chez les hommes, nous constatons également une convergence du nombre de femmes indépendantes complémentaires.

A partir de ces analyses, nous pouvons tirer plusieurs constats :

Premièrement, il y a une ambivalence sur les données de flexibilité. D'une part, nous constatons pour la Belgique, une tendance à la convergence de l'emploi à durée limitée par rapport aux autres pays voisins. D'autre part, les autres indicateurs d'Eurostat témoignent (temps partiel et part de cumul) d'une relative stabilité. Cela ne nous permet pas d'attester

¹⁷ Bien que cela ne soit pas directement comparable, l'ONSS rapporte également l'emploi salarié total par région de résidence principale du travailleur. Par exemple, au 3^e trimestre de 2017, 316 400 Bruxellois, 2,3591 millions de Flamands et 1,120 million de Wallons étaient occupés (ONSS : estimate_valTRAOCC_FR_20174). Cela peut nous donner une vague approximation de l'importance de l'écart entre Flandre et Wallonie.

d'une réelle flexibilisation du marché du travail. En effet, cela pourrait être le résultat d'une conjoncture favorable, ce qui pourrait alors expliquer la croissance constatée dans les données administratives. Cependant, nous nous sommes arrêtée à l'année 2016, alors que les mesures importantes dans la flexibilisation ont été prises par après.

Deuxièmement, nous pouvons, à ce stade, envisager l'existence de freins et/ou d'incitants propres à la Belgique ou à ses Régions. En effet, nous avons constaté que la Belgique se distingue par une sous-représentation d'un cumul salarié et/ou une surreprésentation du cumul indépendant dans le cumul total ; au niveau du succès des flexi-jobs, il y a un grand écart entre la Flandre et la Wallonie ; le nombre d'indépendants complémentaires croît, mais également la part de femmes et la part de ceux-ci qui ne gagnent rien ou perdent de l'argent par leur activité.

3.4. Limites de l'analyse

Nos observations reposent pour l'essentiel sur les bases de données fournies par Eurostat. Celles-ci sont réalisées à partir de l'EFT : chaque pays européen réalise des enquêtes par sondage trimestrielles en se basant sur les normes et les définitions du Bureau International du Travail (BIT) (OIE, 2016). Cela permet de réaliser des comparaisons entre les pays européens car ils adoptent la même méthodologie. Cependant, comme les données se basent sur un échantillon représentatif et que nous ne disposons pas de la marge d'erreur, nous ne sommes pas capables de conclure si les légères variations sont significatives.

En outre, nous avons dû arrêter l'analyse comparative à l'année 2016. En effet, certains tableaux fournissent des données pour l'année 2017. Cependant, la méthodologie d'enquête a été modifiée en 2017 (Statbel, S.D.b). Cela est censé améliorer la fiabilité des données pour les prochaines enquêtes, mais ne permet pas de faire des comparaisons avec les années antérieures (*Ibidem*). Cette rupture dans la série comporte un énorme désavantage : nous ne sommes pas capables de suivre l'évolution de la flexibilité du marché du travail pendant la période du gouvernement Michel.

Enfin, pour les données des organismes internes, nous ne rencontrons pas cette limite de l'échantillon représentatif parce qu'ils se basent sur des données administratives du marché de l'emploi (Valenduc, 2012). Les données sont donc exhaustives. Cependant, nous ne pouvons pas comparer entre les pays à cause de leur méthodologie propre. De même, leur conception peut avoir également tendance à ne pas représenter le phénomène avec une totale précision. Par exemple, si nous avons pris les données ONSS pour le nombre de temps partiels, nous aurions surestimé le phénomène. En effet, il y a des doubles comptages lorsqu'il y a un cumul de temps partiels (*Ibidem*).

Chapitre 4 : Déterminants du cumul d'emplois

Lors des chapitres précédents, nous avons opéré divers constats sur le phénomène : sa définition, le cadre législatif et les évolutions historiques. Ce chapitre a pour objectif d'apporter un éclairage d'un autre ordre : celui des facteurs conduisant au cumul d'emplois.

En pratique, la littérature propose divers modèles¹⁸ économiques concernant le cumul d'emplois ou l'accèsion à des emplois atypiques, de manière plus générale. Notre objectif sera d'essayer, non seulement de les concilier, en précisant les intuitions sous-jacentes, mais également d'intégrer le contexte actuel de flexibilité.

Dans ce cadre, nous nous focaliserons dans un premier temps sur la question de l'offre de travail pour un deuxième emploi. Dans un second temps, nous élargirons le propos à la dynamique du marché du travail en y intégrant la problématique de l'appariement entre l'offre et la demande de travail.

4.1. L'offre de travail : la décision de cumuler

Le phénomène du cumul d'emplois s'articule traditionnellement autour de deux grands modèles : celui des heures contraintes et celui du portefeuille d'activités (Choe et Oaxaca, 2017). Ce premier considère davantage les aspects pécuniers dans la décision de cumuler, tandis que ce deuxième va également intégrer les éléments non pécuniers.

4.1.1. Le modèle des heures contraintes

Au travers ce premier modèle, nous allons considérer l'affirmation suivante : la décision de cumuler des emplois correspond à la maximisation d'utilité suivant une contrainte budgétaire (Highfill et al, 1995). Ainsi, le modèle d'utilité basique que nous considérerons est représenté de la manière suivante (Martinez et al, 2014) :

$$U = U(C, L)$$

Où C est le niveau de consommation, et L le temps alloué au loisir. Cela signifie que l'utilité de cumuler est fonction de niveaux de satisfaction de la consommation de biens et services et de la consommation de loisir.

Le temps allouable aux loisirs est limité par une contrainte temporelle telle que :

$$0 \leq L \leq T$$

Où T est le nombre total d'heures disponibles d'un individu. En théorie, un individu choisit d'allouer son temps de loisir entre aucune heure consacrée à celui-ci et la totalité de son temps. Ce qui n'est pas consacré au loisir est consacré au travail, de telle manière que la fonction d'utilité peut se réécrire de la manière suivante :

$$U = U(C, T - H)$$

Où H est le nombre d'heures consacrées au travail.

La consommation est, quant à elle, liée à la contrainte budgétaire (*Ibidem*) :

$$C = W + Y$$

¹⁸ Les formules qui seront reprises des différents auteurs ont été adaptées pour homogénéiser l'écriture.

Où W est le revenu salarial total de la période et Y les revenus non issus du travail. Cela signifie que l'individu ne peut pas consommer plus que ses revenus totaux. Dans ce modèle, les revenus non salariaux sont considérés comme exogènes, tandis que le revenu salarial dépend du salaire horaire et du nombre d'heures prestées telles que (*Ibidem*) :

$$W = w(T - L) = wH$$

Où w est le revenu salarial horaire.

Le modèle des heures de travail contraintes exprime l'idée suivante : les firmes offrent des heures et un salaire en fonction des régulations de marché ou des contrats, lesquels peuvent être à un niveau sous-optimal pour l'utilité du travailleur (Choe et Oaxaca, 2017). Ainsi, le cumul est opéré parce que l'employeur de l'emploi principal¹⁹ n'offre pas autant d'heures que le travailleur souhaiterait prester ou aux moments où il souhaiterait les prester (Averett, 2011 ; Paxson et Sicherman, 1996). C'est le cas pour un travailleur qui n'atteint pas un revenu salarial suffisant au regard de sa consommation souhaitée, ou d'un travailleur qui souhaiterait prester le soir ou le week-end alors que ce n'est pas possible dans son emploi principal (Shishko et Rostker, 1976 ; Paxson et Sicherman, 1996).

Dans ce cadre, la décision d'un travailleur pour cumuler revient à maximiser l'utilité, c'est-à-dire qu'il va pouvoir arriver, avec plus d'un emploi, au nombre optimal d'heures de travail pour atteindre sa consommation désirée (Amuedo-Dorantes et al, 2009). Nous pouvons représenter cela avec le modèle suivant qui considère le sous-emploi dans le travail principal (Shishko et Rokster, 1976) :

$$Y + w_1 H_{1t} + w_2 H_{2t} \geq c$$

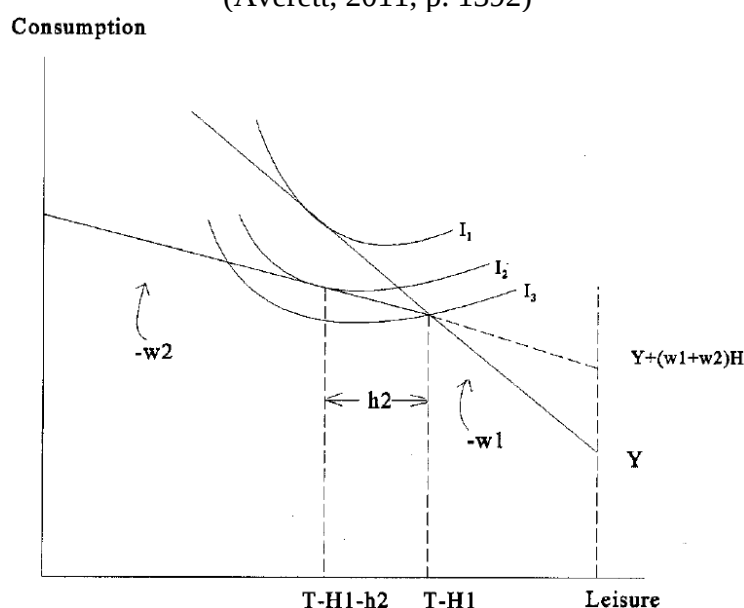
$$\text{tel que } T - H_{2t} - H_{1t} - l \geq 0$$

Où H sont les heures prestées, les indices 1 et 2 correspondant à l'emploi principal et secondaire, l'indice t le temps t , c la consommation de biens, T le nombre total d'heures disponibles pour le travail et le loisir, et l le niveau de loisir. Le temps total qui peut être consacré aux emplois doit respecter une contrainte de disponibilité de temps : il n'est évidemment pas possible de cumuler plus d'heures que son temps total disponible. En outre, étant donné que les heures sont contraintes, la valeur de H_2 est conditionnelle à H_1 (Choe et Oaxaca, 2017). Dès lors, l'utilité est plus sensible à la variation du temps non presté dans H_2 que dans la variation de celui-ci dans H_1 .

Ce modèle d'heures contraintes peut être représenté par la figure suivante, proposée par Averett (2001, p. 1392). Elle illustre la maximisation d'utilité résultant de la prise d'un second emploi. En effet, nous avons trois courbes d'indifférence où, au niveau de la maximisation du niveau d'utilité, $I_1 > I_2 > I_3$. Si le travailleur pouvait travailler plus d'heures dans son premier emploi, il pourrait atteindre la courbe I_1 , courbe offrant l'utilité la plus élevée. En prestant un deuxième emploi, sa nouvelle contrainte budgétaire ne lui permet d'atteindre la courbe I_1 , mais la courbe I_2 , laquelle procure une utilité plus élevée que la courbe initiale – sans cumul – I_3 . Cette figure illustre la pluriactivité contrainte, c'est-à-dire qu'avec un même niveau de qualification, le travailleur reçoit un salaire moins rémunérateur (Martinez et al, 2014). Il confirme également le constat de Hirsch (et al, 2016) : il est possible d'accroître son utilité avec un second emploi, même avec un salaire moindre.

¹⁹ L'emploi principal est celui où le travailleur preste le plus grand nombre d'heures.

Fig. 4.1 : Décision de maximisation d'utilité dans le modèle d'heures contraintes
(Averett, 2011, p. 1392)



Outre le fait que le deuxième emploi puisse rapporter moins, le fait de cumuler peut également engendrer de la désutilité à cause du coût en temps supplémentaire au niveau du déplacement. En effet, Marucci-Wellman (et al, 2014) a montré que les cumulards travaillaient plus d'heures et faisaient plus longtemps la navette que ceux n'ayant qu'un seul emploi, ce qui implique moins de temps consacré au loisir (entendus ici comme activités de loisir, temps consacré à la famille et de repos) que si ledit cumulard avait pu prester ce même nombre d'heures dans un seul emploi. Ainsi, Hirsch (et al, 2017) a démontré qu'il y a une relation négative entre temps de déplacement pour son second emploi et décision de cumuler.

Au final, le modèle suppose qu'il y a une volonté de renoncer à du temps de loisir pour pouvoir consommer davantage. Cependant, c'est également ce temps de loisir auquel la personne doit renoncer pour cumuler qui va définir l'offre de travail du cumulard. Pour maximiser son utilité, le travailleur doit égaliser les rendements marginaux du second emploi avec l'utilité marginale de la consommation de loisirs (Goodwin et al, 2004). Comme le montre le graphique ci-dessus (Averett, 2011), l'optimum est tel que :

$$TMS = T - H_1 - H_2 = w_2$$

Où TMS est le taux marginal de substitution. Dans le graphique, nous constatons que l'optimum va être atteint au point de tangence entre la contrainte budgétaire et la courbe d'indifférence la plus élevée.

Selon Goodwin (et al, 2004), cela implique qu'il y a un salaire minimal auquel le travailleur sera prêt à cumuler et qui déterminera le nombre d'heures qu'il sera prêt à travailler. En effet, plus le salaire offert du second emploi est élevé, plus l'offre d'heures y sera importante, mais seulement si l'utilité du loisir n'est, en définitive, pas supérieure aux revenus du travail (Shisko et Rokster, 1976).

4.1.2. Le modèle du portefeuille d'activités

Le cumul d'emplois peut apporter des bénéfices pécuniers et non pécuniers (Wu et al, 2009, cité dans Martinez et al, 2014). Dès lors, il est également possible de rencontrer des cas de cumul alors que le travailleur a la possibilité d'augmenter ses heures dans son emploi principal (Averett, 2001). Cette situation est illustrée par le deuxième modèle : celui du portefeuille d'activités.

Dans ce modèle, le cumul répond à une volonté de diversifier les emplois en raison de leur complémentarité (Paxson et Sicherman, 1996). En effet, en fonction des préférences du travailleur, les différents emplois sont perçus comme hétérogènes et non parfaitement substituables. Dès lors, nous devons donc considérer une autre fonction d'utilité, à savoir (*Ibidem*) :

$$U_t = w_1 H_{1t} + w_2 H_{2t} - \beta_t (H_{1t} + H_{2t})^2$$

avec $\beta_t = \beta(X_t)$

Où β mesure les effets des variables – résumées sous un facteur X – déterminant la participation au marché du travail sur l'utilité marginale des heures prestées. Selon Paxson et Sicherman (1996), ce qui détermine le nombre d'heures de travail désirées ne sont pas directement les préférences du loisir par rapport à la consommation, mais des facteurs individuels spécifiques qui vont indirectement affecter les préférences. Ces auteurs prenaient l'exemple de la santé financière du ménage : si le partenaire vient à perdre son emploi et que le marché du crédit est imparfait, l'insécurité liée à la perte de revenus et sa non compensation par un autre marché peut suffire à provoquer un changement dans l'offre d'heures de travail.

Dans cet ordre d'idée, la littérature reconnaît une pléthore de motifs pour tenir un portefeuille d'activités. Ce que précise simplement le modèle est que ces préférences ne sont pas satisfaisables dans l'emploi principal, ce qui implique une substituabilité imparfaite des emplois (Paxson et Sicherman, 1996).

Premièrement, à l'instar du modèle d'heures contraintes, le cumul peut être instrumental. En effet, une insécurité peut peser sur le premier emploi. Dans ce cas, un deuxième emploi est une assurance de revenus (par exemple, il apporterait un revenu faible mais fixe là où le premier offre un plus grand salaire, mais variable ; ou encore en période de taux de chômage élevé, perdre un emploi serait moins négatif dans la mesure où le travailleur en avait un autre et qu'il pourra se satisfaire de retrouver un temps partiel) ou garantit une rémunération au travers d'une succession ininterrompue de périodes d'emploi (Bamberry et Campbell, 2012 ; Panos et al, 2014 ; Paxson et Sicherman, 1996 ; Guardian, 2011).

Deuxièmement, certaines situations de cumul proviennent d'une volonté stratégique d'évolution et d'épanouissement professionnel. En effet, il permet d'acquérir de l'expérience et de se faire un réseau afin de modifier sa trajectoire professionnelle (construire son propre business, favoriser la progression de carrière ou en changer), diversifier ses tâches et ainsi éviter l'ennui, retirer une satisfaction intrinsèque à la prestation d'un deuxième emploi plus relié à des intérêts personnels, trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée au travers d'un meilleur horaire (Averett, 2001 ; Bamberry et Campbell, 2012 ; Hirsch, 2016 ; Bohas et al, 2018 ; Allen, 1998, cité dans Choe et Oaxaca, 2017).

Par rapport à cette volonté de mobilité de carrière, Panos (et al, 2014) a déterminé que la propension à cumuler est directement liée à la transférabilité des compétences entre les

professions. En effet, si le travailleur veut changer d'emploi, mais que le package de compétences demandé diffère fortement entre l'emploi actuel et celui souhaité, sa rémunération va diminuer en raison de la perte de productivité (Shaw, 1987, cité dans Panos et al, 2014). Dès lors, moins les compétences sont transférables, plus la propension à changer directement d'emploi diminue. Dans ce cadre, le fait de cumuler, par le fait d'acquérir de l'expérience, peut limiter la perte de salaire, et ainsi faciliter la transition entre des emplois.

L'attractivité du cumul va donc dépendre de la transférabilité du capital humain associée à un changement direct d'emploi, ce qui est décrit selon la relation suivante (Panos et al, 2014) :

$$\Delta_{ND} = (1 - \gamma^{i;j})S^i$$

$$\Delta_D = (1 - \gamma^{k;j})S^k = (1 - \gamma^{k;j})(S^k + \gamma^{i;k}S^i)$$

$$\text{si } \gamma^{k;j} > \gamma^{i;j}, \text{ alors } \Delta_{ND} > \Delta_D$$

Où Δ est la perte de capital humain, $\gamma^{i;j}$, $\gamma^{k;j}$ et $\gamma^{i;k}$ représentent le degré de transférabilité des compétences de l'emploi i (k, i) vers l'emploi j (j, k) en fonction du capital humain dans l'emploi i (k, i), S^i et S^k le capital humain requis pour l'emploi i (k), l'indice D réfère à la décision de cumuler avec un emploi demandant d'autres compétences, l'indice ND de ne pas cumuler. Les indices i, j et k se réfèrent à l'emploi principal actuel, l'emploi cible et l'emploi intermédiaire (celui qui est la source du cumul).

La première équation détermine que la perte de capital humain en passant directement de l'emploi actuel à l'emploi cible, c'est-à-dire sans cumuler, représente la part de compétences de l'emploi i non transférables vers l'emploi j.

La deuxième équation détermine que la perte de capital humain en cumulant est la part de compétences de l'emploi k non transférables vers l'emploi j. Elle tient également compte qu'une partie des compétences de l'emploi i ont pu être transférées dans l'emploi k.

La dernière ligne détermine que si la transférabilité des compétences de l'emploi k vers l'emploi j est plus grande que celle de l'emploi principal i et l'emploi-cible j, alors le fait de ne pas cumuler entraîne une plus forte perte de capital humain. Cela arrive parce qu'en ayant cumulé, le travailleur peut transférer vers l'emploi-cible j des compétences à la fois acquises de l'emploi principal i et de l'emploi cumulé k.

Dans un tel cadre, le cumul est temporaire. En effet, selon Heineck et Schwarze (2004, cité dans Panos et al, 2014), les données auraient démontré que le cumul est transitoire et corrélé avec la mobilité professionnelle future. Par exemple, l'U.S. Bureau of Labor Statistics (2015) met en avant que sur le marché américain, plus de 30% des cumulards retournent à un emploi unique le mois suivant l'enquête. Dans leur travail, Paxson et Sicherman (1996) ont mis en avant le caractère dynamique du cumul d'emplois : peu de travailleurs cumuleraient à un temps t précis, mais beaucoup l'ont expérimenté au cours de leur carrière. Les flux entre cumul et non cumul seraient ainsi importants, avec en général un nombre total d'heures prestées plus important lors du cumul. Ils notent également que ces flux sont compatibles avec le modèle des heures contraintes.

Nous suggérons également qu'un marché du travail plus flexible dans l'organisation du travail devrait accroître cette logique. En effet, la participation à l'économie de plateforme répond aux mêmes raisons traditionnelles : insécurité du revenu, nécessité, volonté d'un revenu additionnel, opportunité pour acquérir de l'expérience, flexibilité pour mieux organiser vies privée et professionnelle (CSE, 2017 ; De Groen et Maselli, 2016 ; Berland, 2015 cité dans CSE 2016). Cependant, selon Simard et Chênevert (2010), l'essor du travail atypique s'est accompagné de l'émergence d'un nouveau paradigme de la carrière : tout se resserre au

niveau de l'individu qui est rendu responsable de sa carrière (Bohas et al, 2018). Or, en raison des changements technologiques rapides et d'un besoin continu de mise à jour de ses compétences ou de requalification afin de rester employable, la mobilité professionnelle apparaît comme une stratégie rentable (CSE, 2016 ; EurActiv, 2009, cité dans Panos et al, 2014). Ainsi, l'offre pour cumul devrait être favorisée car la mobilité professionnelle augmente la probabilité de cumuler (Simard et Chênevert, 2010).

4.1.3. Les facteurs individuels et exogènes de l'offre de travail

Considérant la possibilité de cumuler selon les deux modèles que nous venons de voir, Panos (et al, 2014) a spécifié la décision d'un individu i d'occuper un second emploi au temps t de la manière suivante :

$$Occ_{it}^{(m)} = 1\{\beta x'_{it} + \alpha_i + u_{it} \geq 0\}$$

Où $Occ^{(m)}$ où la variable dépendante binaire avec 1, observé dans l'équation, est la décision positive et 0 est la décision de ne pas cumuler, x est le vecteur de caractéristiques individuelles observées, α_i le terme d'erreur spécifique à l'individu i et u_{it} est le terme d'erreur aléatoire. Le terme d'erreur α est corrélé avec le vecteur x , tandis que u_{it} ne l'est pas. Dans ce processus de prise de décision, l'individu met en balance les bénéfices et les coûts pécuniers et non pécuniers d'occuper un deuxième emploi²⁰. Ainsi, malgré les bénéfices qui peuvent ressortir du cumul, tout le monde ne va pas cumuler pour autant.

Son équation met également en avant que d'autres caractéristiques que celles déterminées dans les deux modèles interviennent dans la décision de cumuler. Dès lors, dans cette section, nous allons également nous focaliser sur les caractéristiques individuelles liées à la propension au cumul. En effet, en plus de ces modèles mis avant dans les points précédents, nous pouvons pointer deux profils de travailleurs qui influencent la décision :

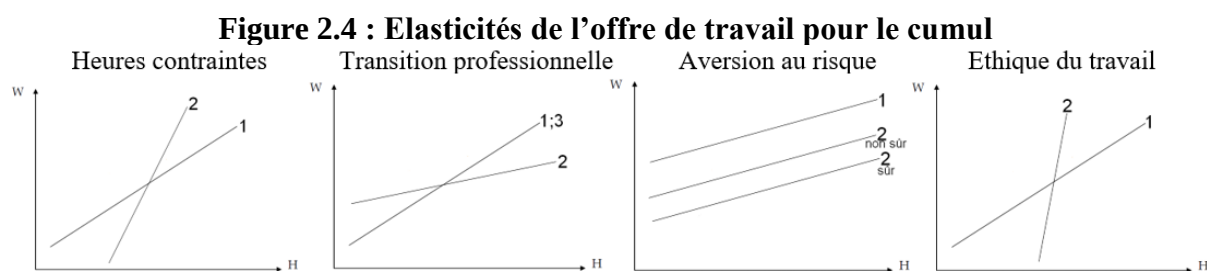
Premièrement, nous avons les profils averses au risque²¹. Comme vu précédemment, le cumul peut être perçu comme une assurance face au risque de chômage. Ainsi, le taux de chômage serait un indicateur que son emploi principal est risqué, et donc le travailleur va être tenté de rechercher un deuxième emploi (Panos et al, 2014 ; Bell et al, 1997, cité dans Martinez et al, 2014). Ce qui va réellement motiver à chercher une solution de secours est ainsi la peur du licenciement (Abdelnour, 2014). Cependant, derrière ce processus, nous pouvons émettre l'hypothèse qu'un profil spécifique de travailleur est en jeu. En effet, selon une étude de Rayo et Becker (2007, cité dans Hlouskova et al, 2015), en cas de perte de revenu, le travailleur va généralement ajuster vers le bas son niveau de référence (baisse des aspirations de revenus), ce qui le prévient de chercher à cumuler. Cependant, le fait d'avoir un niveau de référence élevé – et de le maintenir – augmente la propension à prendre plusieurs emplois. Si ceux-ci sont risqués, alors le taux de salaire attendu doit être plus élevé que dans un emploi sûr, en raison justement de l'aversion au risque (*Ibidem*). Notons que la définition de ce qu'est un risque peut être subjective : par exemple, Bourhis et Wills (2001) mettent en avant que la précarité inhérente aux contrats à durée déterminée peut tant être perçue comme de l'insécurité que comme une succession de challenges et la garantie de variété dans son travail.

²⁰ L'annexe 2 reprend les résultats empiriques obtenus par Panos (et al, 2014) dans le cadre de l'estimation de leur modèle sur des données.

²¹ L'aversion au risque est définie comme étant une sensibilité plus accrue au fait d'expérimenter une perte de revenus qu'un gain (Hlouskova et al, 2015).

Deuxièmement, toujours par rapport à la sécurité d'emploi, Nunno (et al, 2018) a déterminé qu'elle avait une influence négative sur le fait de cumuler pour ceux qui exercent un emploi unique, mais positive pour ceux qui cumulent déjà un emploi. Il ne fournit pas d'interprétation à ce résultat. Cependant, au regard de la littérature, nous pouvons émettre l'hypothèse qu'un autre type de profil de travailleur est en jeu : celui accordant de la valeur au travail. En effet, selon Averett (2001), un travailleur qui n'est pas en heure contrainte, c'est-à-dire qu'il peut augmenter ses heures dans son emploi principal, peut décider de cumuler si ses courbes d'indifférence sont relativement plates. Par rapport à la fonction d'utilité classique, cela signifie qu'il est prêt à renoncer à beaucoup de temps de loisir pour accroître son niveau de consommation, même faiblement. C'est tant le cas lorsque le salaire dans le deuxième emploi est plus élevé que dans le premier (*Ibidem*), que dans le cas inverse (Atherton et al, 2016). En effet, dans son étude sur l'auto-emploi, Atherton (et al, 2016) a montré que même sans business rentable ou avec un capital humain tel que le salariat fournirait une meilleure rémunération, certains travailleurs préfèrent rester indépendants. Il interprétait cela comme la primauté de la valeur de l'indépendance sur le bénéfice financier.

Pour synthétiser les enseignements sur l'offre de cumul d'emplois, nous avons vu que la question financière se pose toujours de manière directe ou indirecte. Il constitue donc un standard de comparaison pertinent pour déterminer l'élasticité de l'offre de travail pour le second emploi en fonction du profil ou du modèle considéré. Ces enseignements sont repris dans le graphique suivant :



Pour le modèle des heures contraintes, nous pouvons considérer que l'offre pour le second emploi est plus inélastique que pour le premier, étant donné que le travailleur y est prêt à travailler pour un salaire moindre. Cependant, l'offre n'est pas totalement inélastique car le travailleur a un objectif d'atteinte d'un certain niveau de consommation, et qu'ainsi, plus de salaire proposé conduira à la prestation de plus d'heures.

Pour le modèle de portefeuille d'activités dans une volonté de transition professionnelle, nous pouvons émettre l'hypothèse d'une élasticité forte. En effet, ce qui est en jeu est la transférabilité du capital humain afin d'éviter des pertes trop importantes de revenu en changeant d'emploi. Nous pouvons ainsi postuler d'une offre relativement élastique par rapport au salaire, mais plutôt dans l'idée du bénéfice salarial qu'il va rapporter dans l'emploi final que sur ce qu'offre en lui-même comme salaire le second emploi – ce que doit rémunérer en lui-même l'emploi de transition n'est pas abordé dans la littérature. Ce type de travailleur va ainsi augmenter son nombre d'heures dans le second emploi au fur et à mesure que le bénéfice salarial attendu pour l'emploi-cible augmente.

Concernant le profil d'aversion au risque en situation d'incertitude, nous pouvons postuler des élasticités fortes à la baisse du salaire²² : en effet, toute variation anticipée à la baisse est source d'angoisse, ce qui va pousser à chercher d'autres sources salariales pour s'en prémunir. Il y a donc une réaction extrême à ces variations. Pour le second emploi, nous pouvons postuler une inélasticité plus forte étant donné que le travailleur bénéficiera d'une autre source de revenu, mais que selon que celui-ci soit sûr ou risqué, le niveau de salaire de départ exigé différera pour compenser le risque.

Concernant l'offre des profils accordant de la valeur au travail, nous pouvons postuler d'une inélasticité quasiment totale, voire totale dans l'offre du second emploi par rapport au salaire. En effet, ce dernier n'est pas le moteur principal du cumul, mais les bénéfices non pécuniaires.

4.2. La dynamique du marché du travail : appariement offre-demande

Nous venons de questionner l'offre pour le cumul dans un contexte statique. Au-delà de cette question, nous devons également nous intéresser à l'autre versant pour comprendre la dynamique du phénomène. Dans ce cadre, Hirsch (et al, 2016) s'est intéressé à développer un modèle expliquant la probabilité d'un individu à cumuler qui combinerait les forces de l'offre et de la demande. Il l'a spécifié comme suit :

$$M_{ikt} = \beta x_{ikt} + \delta LM_{kt} + \xi^U UPUn_{kt} + \xi^D DOWNUn_{kt} + \varepsilon$$

Où M est la probabilité d'un individu i dans le marché du travail k ²³ à une période t cumule, x les caractéristique individuelles, LM les caractéristiques du marché du travail, ξ la réponse aux périodes d'expansion (up) ou de contraction économique (down), et Un le taux de chômage. Selon lui, outre les caractéristiques individuelles, ce qui conditionne le cumul sont les caractéristiques du marché du travail considéré, ainsi que la cyclicité, où selon la conjoncture, les réponses sont différentes.

4.2.1. La cyclicité : le cumul comme réponse à la conjoncture

Divers auteurs se sont penchés sur la question de la cyclicité du cumul, et semblent trouver un consensus sur le fait qu'il n'y ait pas de comportement cyclique clair en raison des diverses forces qui se neutralisent : il n'y aurait ainsi pas de relation nette entre le cumul et le taux de chômage (Hirsch et al, 2016 ; Hipple, 2010).

D'un côté, nous pourrions penser que le phénomène est contra-cyclique à cause de l'effet revenu (Hirsch et al, 2016). En effet, lors de phases de récession, les individus peuvent prester moins d'heures et donc recevoir moins de salaire, ou voir un membre du ménage perdre son emploi. Dans ce cadre, le cumul d'emplois peut se révéler attractif car prester plus d'heures permettrait de maintenir ses standards salariaux (Amuedo-Dorantes et al, 2009). En outre, en accord avec le profil d'aversion au risque, le fait d'être en récession implique également une instabilité de l'emploi, ce qui peut pousser à la recherche du cumul (Marucci-Wellman et al, 2014). Cependant, selon Hirsch (et al, 2016), cet effet revenu est neutralisé par la demande de

²² Nous pouvons postuler qu'en cas de gain salarial, comme le travailleur y est par définition moins sensible, l'inélasticité est plus forte, et donc la courbe d'offre diffère. La figure 2.4. n'est dès lors valable que dans le cadre spécifique d'une incertitude.

²³ Hirsch (et al, 2016) a réalisé ses estimations sur un marché du travail en métropole américaine durant 3 mois. Les résultats sont reportés en annexe 3.

travail : en phase de retournement économique, les opportunités d'emplois sont en baisse, ce qui ne permet pas de cumuler.

De l'autre côté, nous pourrions également postuler un phénomène procyclique. En effet, en phase de croissance économique, nous aurions un effet substitution (Hirsch et al, 2016) : c'est-à-dire qu'il y a plus d'opportunités pour les travailleurs d'augmenter leur rémunération (plus d'heures au travers d'un seul emploi ou d'un cumul d'emplois), ce qui va les inciter à réaliser plus d'heures, que ce soit dans un seul emploi ou dans plusieurs. Cependant, globalement, divers auteurs (Hirsch et al, 2016 ; Choé et Oaxaca, 2017) ont déterminé que l'effet revenu contrebalançait celui de substitution. Ainsi, il est possible d'avoir un effet procyclique, mais aux incidences très faibles, quasiment nuls, ce qui leur permet de postuler d'une élasticité faible de l'offre.

4.2.2. Le marché du travail : dynamique actuelle de flexibilisation

Un terrain plus fertile pour expliquer le phénomène de cumul, et son évolution, est de se pencher sur les caractéristiques du marché du travail.

Traditionnellement déjà, il est possible de considérer le cumul en fonction du secteur ou de la région considérée. En effet, certaines périodes sont plus propices au cumul d'emplois (emplois saisonniers) (Hirsch et al, 2017). En outre, Hirsch (et al, 2017) a réalisé une enquête sur l'offre de cumul en fonction des régions, sans différence significative. Celui-ci postule que derrière ces résultats non significatifs, des facteurs fonctionnent de manière opposée : en métropole, le turnover est plus élevé et donc le cumul est réalisé sur de plus courtes périodes, mais est plus fréquent car les coûts de déplacement sont moins importants. A l'inverse, sur les marchés de travail moins urbains, l'appariement offre-demande est moins bon, ce qui génère un besoin plus fort de cumuler, mais qui est freiné par des coûts de déplacement plus élevés. Ainsi, en fonction des caractéristiques du marché du travail local, le cumul peut être freiné ou favorisé.

La littérature récente souligne également que la propension au cumul est affectée par les mutations profondes du marché du travail (CSE, 2016). En effet, en raison des changements technologiques semblant toujours plus rapides, de la globalisation, des politiques publiques de flexibilisation du marché du travail et de l'essor de l'économie collaborative associée à la tertiarisation de l'économie, le travail atypique – dont le cumul d'emplois – a été encouragé et s'est multiplié (CSE, 2016 ; Valenduc, 2012 ; Friedman, 2014 cité dans Bohas et al, 2018 ; Everaere, 2016). Nous serions actuellement dans une dynamique de fluidification du marché du travail générant plus de transitions et qui a pour conséquence de promouvoir la mobilité et l'externalisation du salariat vers les marchés périphériques (travail indépendant, temps partiel, etc.) (Durand, 2004, cité dans Noiseux, 2012 ; Valenduc et Vendramin 2016, cité dans Bohas et al, 2018 ; Watson et al, 2003, cité dans Bamberry et Campbell, 2012).

La littérature pointe également une reconfiguration du marché du travail traditionnel, accompagnée de l'essor d'un nouveau marché du travail proprement numérique (Noiseux, 2012 ; CSE, 2016). En effet, à côté des entreprises traditionnelles cherchant à s'adapter aux nouvelles technologies, des entreprises nées avec les technologies ont émergé avec de nouvelles caractéristiques (Degryse, 2016). Ces dernières sont plus flexibles au niveau de l'organisation du travail (horaires et lieux de travail) et des liens de subordination (recours plus fondamental au travail indépendant et intermédiation du travail via des plateformes en

ligne) (Degryse, 2016 ; CSE, 2016 ; De Groen et Maselli, 2016). Il y aurait donc une demande du travail en recherche de flexibilité, ce qui pourrait se traduire par plus de travail atypique.

Cependant, bien que l'économie de plateforme soit vouée à croître, elle reste un employeur faible – 0,05% de l'emploi en Europe – et les heures travaillées y sont limitées (CSE, 2016 ; De Groen et Maselli, 2016). En effet, malgré une concurrence forte au niveau de l'offre de travail, la possibilité de participer à ce marché est limitée : les travailleurs sont sélectionnés en fonction des scores attribués par le client ou la plateforme (*Ibidem*).

La littérature semble ainsi consensuelle sur l'impact de la flexibilisation sur les formes d'emploi atypiques. Cela s'est partiellement vérifié dans nos tableaux. Néanmoins, elle laisse également suggérer que nous sommes dans les balbutiements du phénomène, ce qui pourrait expliquer que les indicateurs de cumul d'emplois sont moins mobiles. Cependant, cela ne nous permet pas d'expliquer le moindre succès de la Belgique étant donné que ces changements touchent structurellement les quatre économies analysées. La piste que nous allons développer dans le chapitre suivant reprend l'idée que les caractéristiques du marché du travail affectent la propension au cumul.

Chapitre 5 : Pistes explicatives du cumul en Belgique

Lors du chapitre précédent, nous avons développé les logiques conduisant un travailleur à cumuler des emplois. Au chapitre 3, nous avons procédé à une comparaison des tendances en Belgique avec ses pays voisins. Ce chapitre a pour objectif de mettre en lumière les mécanismes institutionnels qui interfèrent avec la décision de cumuler. Pour ce faire, nous développerons les pistes salariale et fiscale qui, avec leur mise en lien des profils dégagés lors du chapitre 4, devront permettre d'expliquer les données exposées au chapitre 3. Le reste du chapitre évoquera la possibilité d'une sous-estimation du phénomène de cumul dans les statistiques officielles au travers de la mise en avant du marché du travail alternatif.

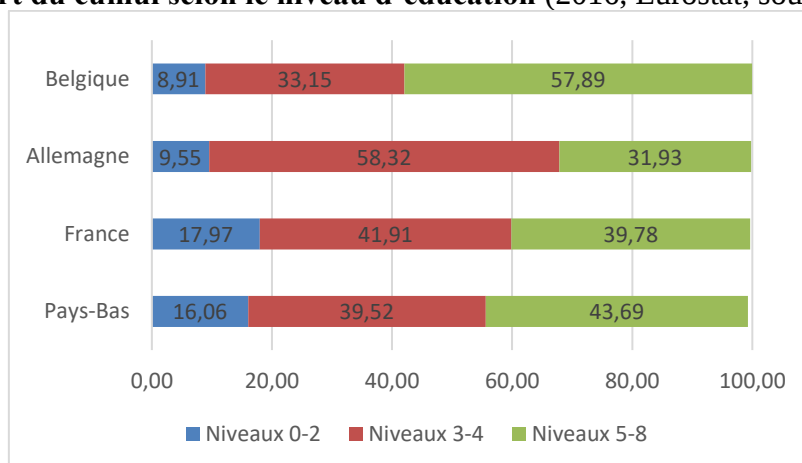
5.1. Explication salariale

Une première piste d'explication est le mécanisme salarial belge qui préviendrait une frange de la population salariée d'avoir besoin ou l'envie de cumuler. En effet, bien que la part du salariat dans l'emploi total soit proche entre les pays²⁴, rappelons que la part de cumul dans l'emploi total est tendanciuellement plus basse en Belgique que dans ces pays voisins.

Si nous comparons avec la figure 5.1., la Belgique comporte une part beaucoup plus importante des plus éduqués dans le cumul : elle est de l'ordre de 58% contre 32 à 44% pour les autres pays. En outre, la part des moins éduqués est relativement faible (9%) en comparaison avec la France et les Pays-Bas qui comptabilisent respectivement 18 et 16%.

²⁴ 85,77% en Belgique, contre 90,43% en Allemagne, 90,6% en France et 84,03% aux Pays-Bas. Eurostat : lfsi_emp_a et lfsa_eegaed

Figure 5.1. Part du cumul selon le niveau d'éducation (2016, Eurostat, source : lfsa_e2ged)



Or, Hipple (2010) a déterminé que l'éducation réduisait la tendance au cumul en raison des moindres pressions financières pesant sur cette catégorie. Complémentairement, Panos (et al, 2014) a déterminé que chez celle-ci, le cumul comme stratégie de diversification augmentait. Au regard de ces faits, cela suggère que les motifs financiers interviennent dans une moindre mesure en Belgique.

Deux mécanismes intervenant sur le marché du travail belge peuvent être exploités :

Premièrement, par rapport aux pays voisins, la Belgique présente des inégalités salariales sur les revenus annuels moins fortes (BIT, 2017) : en 2015, le ratio interdécile D9/D1 était à 2,3 contre 3,4 en Allemagne, 2,9 aux Pays-Bas et 3,0 en France. Notamment, les minima salariaux sectoriels sont élevés (Lopez Novella et Sissoko, 2009). De manière générale, le Conseil Central de l'Economie ([CCE], 2018b) a constaté une inégalité dans la distribution des revenus limitée en Belgique, même si elle s'accroît dans le bas de la distribution. Ainsi, par rapport aux pays de référence, la Belgique enregistre de meilleurs résultats salariaux pour les travailleurs à bas salaire. En outre, l'écart salarial entre hommes et femmes est également plus faible, ce qui se constate également dans la distribution du cumul selon le genre : alors que dans les pays voisins, ce sont les femmes qui cumulent le plus, en Belgique, ce sont les hommes (cfr. annexe lfsa_e2ged).

Deuxièmement, le système de négociation belge offre une forte certitude sur sa rémunération, ce qui préviendrait les travailleurs avertis au risque de chercher à cumuler²⁵ :

D'une part, la Belgique dispose d'un système d'indexation automatique des salaires en fonction de l'inflation. En comparaison, seule la France dispose d'un tel système, mais seulement sur le revenu minimum (CCE, 2018a). Cela ne concerne donc que les 10,5% des salariés français rémunérés à ce niveau.

D'autre part, dans les quatre pays que nous considérons, chacun dispose d'un salaire minimum avec possibilité de revalorisation au niveau du secteur ou de la branche d'activité (*Ibidem*). Or, Lopez Novella et Sissoko (2009) ont montré, en moyenne, une élasticité unitaire du salaire conventionnel sur le salaire effectif en Belgique. En d'autres mots, la hausse du salaire négociée au niveau du secteur est en moyenne entièrement répercutée sur le salaire réel des individus. Elles ont également mis en avant que l'ampleur du salaire négocié était aligné

²⁵ Le risque pesant sur son emploi est également à prendre en compte. Comme il en sera discuté ci-dessous, celui-ci est principalement localisé sur les peu qualifiés. Selon les logiques développées jusqu'à présent, ceux-ci devraient logiquement se mettre à cumuler des emplois, ce qui ne se constate pas dans les chiffres. Nous questionnons donc infra la possibilité d'accès au marché du travail pour cette catégorie.

sur la taille et le profit généré dans les entreprises de la commission paritaire concernée. En comparaison, les dérivées salariales sont inconstantes par rapport aux salaires conventionnels en Allemagne : certaines années sont caractérisées par une croissance moins rapide et d'autres par une croissance plus rapide (CCE, 2018a).

En raison de cette prévisibilité, le système de norme salariale de la Belgique pourrait activer un effet substitution chez le travailleur, du moins temporairement. En effet, les négociations sectorielles sont encadrées par des accords interprofessionnels biannuels qui déterminent une croissance maximale théorique du coût salarial horaire (Lopez Novella et Sissoko, 2009). Or, en comparant la norme salariale avec le taux de cumul, nous constatons sur notre période d'analyse que les normes salariales ont été particulièrement faibles. En 2013, il n'y avait pas d'augmentation au-delà de l'indexation, et en 2015, nous avons eu un saut d'index sans négociation possible levé en 2016 (SPF Emploi, S.D.). Or, lors des années d'entrée en vigueur de l'AIP, il y a systématiquement eu un moindre pourcentage de cumul. Dans le cadre d'augmentations salariales limitées par rapport à un contrefactuel plus élevé, le coût d'opportunité du travail augmente, ce qui fait diminuer l'offre de travail (tableau 5.1.).

Tableau 5.1. : Comparaison entre la norme salariale et le taux de cumul en Belgique
(2007-2016, sources : SPF Emploi, Eurostat : lfsi_emp_a, lfsa_e2gps)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Norme salariale	0,30%		0,00%		0,5%+0,3%	
Taux de cumul	4,2%	4,3%	4,1%	4,3%	4,1%	4,5%

Par rapport à cette piste d'explication, il en résulterait une désincitation au cumul d'emplois pour des raisons financières. Nous aurions ainsi plus de travailleurs qui cumulent dans la volonté de transition professionnelle ou accordant de la valeur au travail. Cela expliquerait d'ailleurs pourquoi la moitié des indépendants complémentaires cumulent sans gain financier.

5.2. Explication fiscale

Une deuxième piste explicative est la fiscalité. En effet, en Belgique, il existe une forte pression fiscale sur les revenus du travail (CSF, 2007). Dès lors, la volonté du gouvernement est de la diminuer en vue de créer de l'emploi (AG, 2014). Cela se matérialise notamment dans les dispositifs développés au chapitre 2 où des exonérations fiscales sont prévues. Bien que nos données ne nous permettent pas un grand recul, cela ne semble pas se répercuter dans les chiffres. En effet, au chapitre 3, nous avons vu que jusqu'à 2016, la Belgique restait en-dessous des tendances des pays de référence. En outre, même si l'année 2017 n'est pas comparable au niveau temporel en raison du changement de méthodologie, le fait qu'elle est censée apporter de meilleures estimations semble confirmer l'intuition. En effet, le tableau suivant décrit l'évolution du taux de cumul entre 2016 et 2017. Pour l'évolution en Belgique, nous devons également tenir compte de l'effet du changement de méthodologie. Nous constatons que, malgré une correction de la mesure, la différence dans les taux de cumul demeure beaucoup plus importante pour la Belgique que pour les autres pays.

Tableau 5.2. Evolution du taux de cumul entre 2016 et 2017
(Eurostat : lfsi_emp_a, lfsa_e2gps)

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
2016	4,45%	5,49%	5,18%	8,60%
2017	3,91%	5,52%	5,00%	8,41%
Evolution	-0,54	+0,03	-0,18	-0,19

Le système fiscal en Belgique pourrait constituer une piste explicative.

Notons tout d'abord que malgré des efforts généraux du gouvernement Michel en matière de réduction du coût, l'OCDE (2017a) constate que le coût du travail demeure relativement élevé, ce qui constitue un frein à la création d'emplois, surtout pour les peu qualifiés. Cela pourrait, de manière générale, expliquer l'écart important constaté dans la figure 3.5. : l'emploi salarié est moins fortement choisi comme statut du deuxième emploi en Belgique que dans les pays de comparaison parce qu'il y demeure moins d'opportunités venant de la demande de travail. Cependant, il y a effectivement eu des réductions du coût du travail, ce qui est favorable à la création d'emplois (CE, 2017a). Or, logiquement, s'il n'y avait que la demande de travail en jeu, nous aurions dû constater une convergence de la Belgique, ce qui n'est pas le cas.

Une piste explicative serait la progressivité de l'impôt en Belgique. En effet, Valenduc (2011) constatait dans son étude une progression trop rapide des barèmes. Dès lors, les bénéfices des dispositifs d'allègements fiscaux sont limités par une sorte de taxe additionnelle, ce qui pourrait avoir un effet négatif sur l'offre de travail. Complémentairement, Cahuc et Lehmann (2002) constataient que, pour augmenter l'offre d'emploi, il était nécessaire de réduire la taxation que les travailleurs ont à s'acquitter sur l'emploi.

A l'inverse, dans les pays de référence où la fiscalité ne constitue pas un frein aussi important, nous pourrions également faire face à un effet autorenforcé de cumul. En effet, en fonction de l'élasticité de substitution travail subsidié-non subsidié, ces dispositifs d'emploi marginaux pourraient détruire l'emploi traditionnel. C'est ce que constatait Collischon (et al, 2018) dans son enquête sur les mini-jobs en Allemagne²⁶, et l'Horty (2000) sur les dispositifs français réduisant le coût du travail pour les bas salaires. Selon ce dernier, cela génère une trappe à bas salaire : malgré, pour l'employeur, un taux marginal d'imposition plus faible que sans dispositif, il existe des paliers où une hausse du salaire brut fait connaître un brusque saut dans le coût du travail.

En suivant cette idée, un succès dans ces dispositifs pourrait également générer un besoin de cumuler car les travailleurs restent durablement dans des bas niveaux de salaire.

5.3. Piste du recours au secteur informel

Une dernière piste explicative est le recours au marché du travail informel. En effet, nos données jusqu'à présent ne rendent pas compte du travail non déclaré. Une possibilité est que l'écart s'explique parce qu'il y a une part cachée plus importante du cumul en Belgique. Dans le point précédent, nous avons vu que la taxation sur le travail pouvait être un frein. Or, selon le modèle de Fortin (et al, 2004), le deuxième emploi (ici, non déclaré) permet d'obtenir deux types de revenu, un non taxé et un imposant de payer une pénalité :

$$\begin{aligned} C &= Y + w_1 h_1 + w_2 h_2 \\ \text{avec } w_2 &= W_2 \text{ avec probabilité } (1 - p) \\ w_2 &= W_2(1 - \theta) \text{ avec probabilité } p \end{aligned}$$

Où $(1-p)$ est la probabilité d'échapper à l'imposition, p la probabilité de se faire prendre et θ la pénalité en cas de détection de fraude. Selon lui, une pénalité assez élevée aurait un effet

²⁶ L'inverse est vrai aussi. Collischon (et al, 2018) constatait qu'avec l'introduction du salaire minimum en 2015, le mini-job, alors peu rémunéré, est devenu moins attractif car plus coûteux pour les employeurs. Ces derniers ont alors augmenté la demande pour l'emploi non subsidié (Vom Berge et al, 2016, cité dans *Ibidem*).

dissuasif. Cependant, le type d'individu qui cumule dans le secteur informel aurait tendance à sous-estimer les probabilités de sanction (Fortin et al, 2004). Dans le cadre de la Belgique, la Commission européenne (2017b) a déterminé qu'une barrière à la détection de la fraude sur le travail non déclaré était le nombre limité – 900 – d'agents pour le contrôle. De ce fait, la probabilité perçue de se faire prendre est ainsi affectée, et pourrait donc affecter la propension à faire du travail non déclaré.

Rendre compte formellement de cette hypothèse est compliquée, car les données sur ce pan de l'économie sont difficiles à obtenir (Fortin et al, 2004). En 2014, à l'occasion de l'Eurobaromètre (CE, 2014), il a été déterminé qu'il y avait 3,9% de cumul d'un emploi déclaré avec un non déclaré en Belgique, contre 2,5% en Allemagne, 4,8% en France et 11% aux Pays-Bas. A l'inverse, avec la méthodologie LIM (CE, 2017c), il a été estimé en 2013 que la part du travail non déclaré dans le secteur privé était à 11,9% en Belgique, contre 4,4% en Allemagne, 8,8% en France et 5,2% aux Pays-Bas. Dans un premier cas, la Belgique se situe entre les pays de référence, tandis que dans le second cas, elle est de loin une forte pourvoyeuse de cumul au noir.

Notons tout de même que les données ne sont pas directement comparables car la méthodologie et la cible diffèrent :

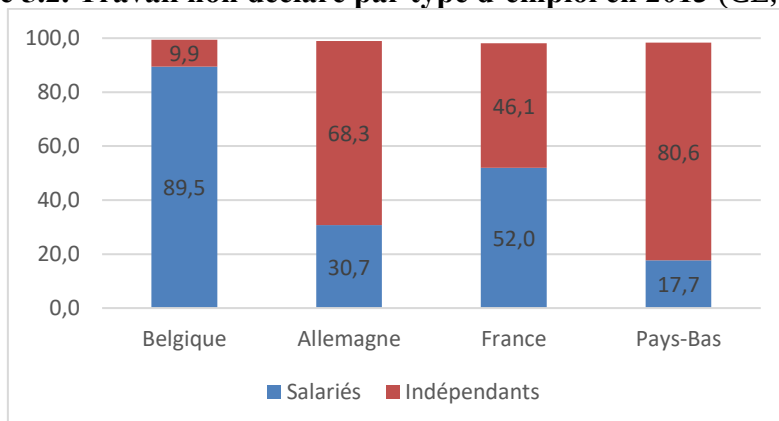
L'Eurobaromètre est une enquête par questionnaire réalisée auprès d'individus de l'Union Européenne (CE, 2014). C'est une méthode directe où la population est directement interrogée sur sa propension au travail non déclaré et ses motifs sur les douze derniers mois. Dans les chiffres de cumul d'un travail déclaré avec un travail non déclaré, est considérée toute personne ayant un emploi régulier. Dans son rapport, la Commission européenne reconnaît qu'une telle méthode comporte un risque de capter un biais de désirabilité sociale.

La méthodologie LIM, pour Labour Input Method, est plus restrictive concernant la population considérée. En effet, elle ne prend en compte que le secteur privé (CE, 2017c). La méthodologie consiste à mesurer l'écart entre l'offre déclarée de main d'œuvre dans l'EFT et celle que les employeurs rapportent dans les données administratives et statistiques. L'écart représente l'ampleur du travail non déclaré.

Notons que, toutes deux réalisées par la Commission européenne, elles se basent sur la même définition à savoir que le travail non déclaré est « n'importe quelle activité rémunérée qui est de nature légale, mais qui n'est pas déclarée aux pouvoirs publics, compte tenu des différences existant entre les systèmes de réglementation des Etats membres » (CE, 2007, cité CE, 2014 ; cité dans CE, 2017c).

Si nous retenons l'étude de la Commission européenne qui offre des statistiques sur la part du travail non déclaré par type d'emploi, elles donnent du crédit à notre hypothèse. En effet, dans la figure 3.5., nous avons constaté un ratio de cumul salarié-indépendant relativement semblable dans les trois pays de référence, tandis que les Belges avaient une moins forte tendance à prendre un statut salarié dans le cadre du second emploi.

Figure 5.2. Travail non déclaré par type d'emploi en 2013 (CE, 2017c)



Dans cette figure, nous constatons que dans ces pays de référence, les ratios salariés-indépendants au niveau du cumul non déclaré sont fort différents. Par contre, en Belgique, il y a de nouveau un contraste où, cette fois, il y a une surreprésentation du salariat et une sous-représentation des indépendants dans l'emploi non déclaré.

Cette piste pourrait expliquer une partie des divergences en termes d'accueil sur les flexi-jobs. En effet, en vue de la lutte contre le travail au noir dans l'Horeca, secteur particulièrement touché par le phénomène, le gouvernement belge a instauré le principe de la boîte noire (CE, 2017b ; ILO, S.D.). Elle impose notamment d'enregistrer le nombre d'heures travaillées par le personnel. Or, la mesure des flexi-jobs a été introduite avec l'obligation d'utiliser un tel système (AG, 2014). La divergence pourrait alors être le symptôme d'un refus d'être contrôlé.

Nous avons donc vu trois mécanismes explicatifs du moindre cumul en Belgique. Premièrement, le modèle salarial est tel qu'il y a une moindre propension de cumul pour des raisons financières. Deuxièmement, la fiscalité lourde sur le travail peut désinciter à cumuler au travers de dispositifs réduisant le coût sur le travail (à l'inverse des pays de comparaison). Enfin, une dernière possibilité est que l'écart soit exagéré en raison d'un cumul non déclaré plus important en Belgique.

Cependant, nous devons tempérer ces trois hypothèses. En effet, celles-ci jouent certainement en interaction avec d'autres mécanismes liés au marché du travail belge.

Un mécanisme important est l'évincement des moins qualifiés du marché du travail. En effet, la Belgique est caractérisée par un taux d'emploi plus faible de ces derniers par rapport aux pays de référence (CCE, 2018a) alors même que nous avons observé dans la figure 3.1. un taux de vacance d'emploi globalement plus élevé. Cela s'explique essentiellement par le système formatif belge qui favorise les inégalités (*Ibidem*). Ainsi, les faiblement qualifiés n'ont pas les qualifications demandées pour accéder au marché du travail. Complémentairement, une étude de Saks²⁷ (2016) a mis en avant un effet protecteur du diplôme : par rapport aux moyennement qualifiés, les plus faiblement éduqués ont une plus forte probabilité de perdre leur emploi. Ainsi, l'incertitude sur les revenus pèse également plus fortement sur cette catégorie. Dès lors, si ces individus ne trouvent pas un premier emploi, ils ne peuvent logiquement pas trouver un deuxième emploi, tout au moins sur le marché formel. Un marché plus inclusif pourrait alors faire augmenter le taux de cumul, étant

²⁷ Les pays de comparaison ne sont pas les mêmes que pour notre étude : il compare la Belgique avec l'Allemagne, la France, le Danemark, la Suède, le Royaume-Uni et l'Espagne pour la période 1998 à 2014.

donné que cette catégorie est celle la plus soumise aux contraintes financières et aux incertitudes sur les revenus.

Enfin, les initiatives du gouvernement Michel pourraient effectivement flexibiliser le marché du travail sans que ça ait pour autant d'incidence positive sur la propension à cumuler. En effet, dans la loi du 5 mars 2017 sont prévues l'annualisation du temps de travail et la possibilité pour le travailleur d'inscrire ses heures supplémentaires sur un compte-carrière qui pourra donner lieu à une autre compensation que le sursalaire. Or, justement, la loi du 16 mars 1971 constituait plutôt un frein : elle prévoyait que les heures supplémentaires donnent lieu à un repos compensatoire ou au paiement d'un sursalaire de 50% à 100% de la rémunération normale (art. 29 L.16.03.71). Ce frein étant levé, cela pourrait accroître le recours aux heures supplémentaires, et décroître le phénomène de cumul. Ainsi, de manière générale, les dispositions favorisant la flexibilisation des heures pourraient également constituer un désincitant.

Conclusion

Notre ambition était de mieux comprendre le phénomène de cumul d'emplois. Pour ce faire, nous avons combiné une approche théorique et une approche empirique. La première nous a permis de poser les bases du concept, ainsi que de tirer parti de la littérature déjà constituée sur les facteurs conduisant au cumul d'emplois. La seconde, consistant au cas d'étude de la Belgique avec comparaisons internationales, nous a permis d'élargir la vision sur le phénomène.

Nous avons tout d'abord vu que le cumul d'emplois renvoyait à une multitude de situations d'emploi possibles dans la forme, l'organisation du travail, la temporalité et la spatialité. Cela rend ainsi le phénomène complexe à étudier dans sa manière agrégée. En raison de notre volonté d'étudier le phénomène au niveau macroéconomique, nous avons concentré l'étude sur le fait de cumuler plusieurs emplois simultanément, quelle que soit la forme prise par le cumul.

Nous avons ensuite posé les bases de notre étude de cas en démontrant la volonté gouvernementale de flexibiliser le marché du travail. Nous nous sommes focalisée sur les dispositifs offrant plus de souplesse dans l'organisation du travail, incitant à l'emploi indépendant et proposant des exonérations fiscales. Nous l'avons confronté aux données. Nous avons vu que malgré des statistiques insinuant plus de flexibilité et de cumul d'emplois, les chiffres agrégés du cumul d'emplois d'Eurostat ne montraient pas de tendance claire à la croissance du phénomène. Bien que notre source soit issue d'une enquête par questionnaire sur un échantillon représentatif, et que donc les fluctuations soient imprécises, l'écart globalement constant entre les pays suggère l'atteinte d'un seuil structurel.

Nous sommes donc passée par la littérature sur le cumul pour comprendre les moteurs microéconomiques. Effectivement, diverses situations peuvent mener à cette décision. Deux modèles ont été mis en avant : le cumul dans un cadre d'heures contraintes où la personne cumule parce qu'elle n'a pas la possibilité de prêter plus d'heures dans son emploi principal ; un cumul dans le cadre d'heures non contraintes où le travailleur pourrait théoriquement

prester plus d'heures dans son activité principale. Alors que ce premier modèle renvoie à un cumul contraint car le travailleur doit faire face à des enjeux financiers, le deuxième s'applique à une plus grande variété de situations. Ainsi, le cumul de transition professionnelle est issu d'une volonté de changer d'emploi en limitant les pertes salariales liées aux pertes de productivité ; le cumul assurantiel est réalisé pour se donner une assurance de revenus, qui sont actuellement menacés ou perçus comme menacés ; le cumul pour travailler est réalisé par simple volonté de travailler beaucoup d'heures dans un travail qui procure intrinsèquement du plaisir. Dans ce dernier cas, l'aspect financier n'est plus le premier moteur.

Notre contribution est d'avoir mis en avant que ces décisions sont supplantées par le contexte institutionnel de l'économie. Dans le cadre de la Belgique, nous suggérons que, par les mécanismes salariaux et fiscaux propres au pays, les travailleurs nourris par une volonté financière sont désincités à cumuler. En résulte une plus forte représentation que dans les autres pays d'individus non incités par la rémunération offerte par l'emploi cumulé en lui-même. Notamment, la moitié des indépendants complémentaires en Belgique ne trouvent aucun gain financier à prester cette activité (CGTI, 2017).

Cependant, nous ne pouvons pas non plus exclure la possibilité que notre comparaison soit biaisée par un travail au noir qui serait plus important en Belgique que dans les pays de comparaison. La difficulté à en mesurer l'ampleur ne nous permet pas d'exclure ou de confirmer cette hypothèse, même si nos données suggèrent cette possibilité. En outre, l'accès au marché du travail pour les peu qualifiés est également plus restreint en Belgique que dans les pays de comparaison (CCE, 2018a). Il est donc également possible que les chiffres plus faibles soient imputables à cette non possibilité des personnes contraintes financièrement aux revenus plus incertains d'accéder ne serait-ce qu'à un seul emploi.

Il est tout à fait probable que toutes ces hypothèses puissent entrer en interaction et contribuer au résultat final. Il serait donc intéressant dans de futures recherches d'essayer de mesurer les contributions partielles de ces facteurs institutionnels.

Bibliographie

Contributions institutionnelles

- Bureau International du Travail [BIT]. (2017). *Rapport mondial sur les salaires 2016/17. Les inégalités salariales au travail*. Genève. Document non publié.
- Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants [CGTI]. (2017). *Le statut de l'indépendant à titre complémentaire. Réglementation, profil et points d'attention*. Document non publié. En ligne : http://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/publication/comite_general_de_gestion_rapport_201701.pdf
- Commission européenne [CE]. (2014). *Special Eurobarometer 402. Undeclared work in the European Union*. Document non publié.
- Commission européenne [CE]. (2017a). *Document de travail des services de la communication : Rapport 2017 pour la Belgique*. Bruxelles. Document non publié.
- Commission européenne [CE]. (2017b). *Factsheet on Undeclared Work – Belgium (September 2017)*. Document non publié.
- Commission européenne [CE]. (2017c). *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method*. Document non publié.
- Conseil Central de l'Economie [CCE]. (2018a). *Rapport emploi-compétitivité 2017 – Partie 1*. Document non publié.
- Conseil Central de l'Economie [CCE]. (2018b). *Avis. Programme national de réformes 2018 : Contribution du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail*. Bruxelles. Document non publié.
- Conseil Supérieur de l'Emploi [CSE]. (2016). *Economie numérique et marché du travail : rapport 2016*. Document non publié.
- Conseil Supérieur de l'Emploi [CSE]. (2017). *Allongement et qualité des carrières professionnelles : rapport 2017*. Document non publié.
- Conseil Supérieur des Finances [CSF]. (2007). *Taxation du travail, emploi et compétitivité*. Document non publié.
- Dares. (2016). Les pluriactifs : quels sont leurs profits et leurs durées de travail ? *Dares analyses*, n° 60.
- Eurostat. (S.D.). *Concepts généraux*. En ligne : <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/methodology/main-concepts>
- INASTI. (2016). *Evolutions et tendances*. En ligne : http://www.inasti.be/sites/rsvz.be/files/publication/statistiques_nonBelges_trends_2016.pdf
- Institut national de la statistique et des études économiques [INSEE]. (2017). *Emploi, chômage, revenus du travail. Insee Références*.
- International Labour organization [ILO]. (S.D.). *Belgique : Les services d'inspection sociale et la lutte contre le travail non déclaré*. Document non publié. Url : http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_224578/lang--en/index.htm
- Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi [OIE]. (2016). *Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. Formes de travail et d'emploi atypiques : dixième rapport*. Document non publié.
- Office national de sécurité sociale [ONSS]. (2017). *Statistiques en ligne. Emploi dans le secteur Horeca*. En ligne https://www.rsz.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-en-ligne/emploi-dans-le-secteur-horeca#Tableau_1_-_occupation_des_flexi-travailleurs_au_cou%20%80%A6
- Organisation de coopération et de développement économique [OCDE]. (2013). *Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection*

- de l'emploi. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*. DOI : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-fr
- Premier.be [AG]. (2014). *Accord de Gouvernement*. En ligne : <http://www.premier.be/sites/default/files/articles/Accord de Gouvernement - Regeerakkoord.pdf>
- SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie. (S.D.). *Le groupement d'employeurs*. Document non publié.
- SPF Finances. (2017). *Memento fiscal n° 29*. Document non publié. En ligne : https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/MF2017_V01_complet.pdf
- Statbel. (S.D.a). *Enquête sur les forces de travail*. En ligne : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/deuxieme-emploi/documents>
- Statbel. (S.D.b). *Améliorations méthodologiques apportées à l'Enquête sur les forces de travail (EFT) 2017*. En ligne : https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Werk%20%26%20opleiding/9.2%20Arbeidsmarkt/9.2.0%20Emploi%20et%20ch%C3%B4mage/EFT_method_2017_fr.pdf
- US Bureau of Labor Statistics [US BLS]. (2015). Multiple jobholding over the past two decades. *Monthly Labor Review*, pp. 1-39.

Contributions scientifiques

- Adbelnour, S. (2014). L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi. *La nouvelle revue du travail*, n° 5, pp. 1-18. DOI : 10.4000/nrt.1879
- Amuedo-Dorantes, C., et Kimmel, J. (2009). Moonlighting over the business cycle. *Economic Inquiry*, n° 4, pp. 754-765. DOI: 10.1111/j.1465-7295.2008.00140.x
- Atherton, A., Faria, J., Wheatley, D., Wu, D., et Wu, Z. (2016). The decision to moonlighting: does second job holding by the self-employed and employed differ? *Industrial Relations Journal*, n° 47, pp. 279-299.
- Averett, S. (2011). Moonlighting: multiple motives and gender differences. *Applied economics*, n°33, pp. 1391-1410. DOI: 10.1080/00036840010007957
- Bamberry, L., et Campbell, L. (2012). Multiple job holders in Australia: Motives and personal impact. *Australian Bulletin of Labour*, n° 4, pp. 293-314
- Bibauw, D., et al. (2017). *La réforme du droit du travail : commentaires des nouveautés*. Limal : Anthemis.
- Bidet, A., Datchary, C., et Gaglio, G. (2017). *Quand travailler, c'est s'organiser. La multi-activité à l'ère du numériques*. Presse des Mines : Paris.
- Bohas, A., Fabbri, J., Laniray, P., et de Vaujany, F.-X. (2018). Hybridations salariat-entrepreneuriat et nouvelles pratiques de travail : des slashers à l'entrepreneuriat-alterné. *Technologie et innovation, ISTE Open Sciences*, n° 18. DOI : 10.21494/ISTE.OP.2018.0199
- Bourgeois, I. (2013). Les réformes Hartz, remise en cause de l'Etat social ? *Regards sur l'économie allemande*, n° 108, pp. 15-39. DOI : 10.4000/rea.4526
- Bourhis, A., et Wils, T. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel : Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. *Relations industrielles*, n° 56, pp. 66-91. DOI : 10.7202/000141ar
- Bouwhuis, S., Geuskens, G., Boot, C., Bongers, P., et van der Beek, A. (2017). Predictors of transitions from single to multiple job holding: Results of a longitudinal study among employees aged 45-64 in the Netherlands. *American journal of industrial medicine*, n° 60, pp. 696-710. DOI: 10.1002/ajim.22738

- Cahuc, P., et Lehmann, E. (2002). Faut-il inciter l'offre ou la demande de travail peu qualifié ?. *Revue économique*, n° 6, pp. 1305-1327. DOI : 10.3917/reco.536.1305
- Choe, C., Oaxaca, R., et Renna, F. (2017). Constrained vs unconstrained labor supply : the economics of dual job holding. *Journal of Population Economics*. DOI : <https://doi.org/10.1007/s00148-017-0678-4>
- Collischon, M., Cygan-Rehm, K., et Riphahn, R. (2018). *Employment and social protection. Employment effects of payroll tax subsidies*. Work in progress. 2018.04.
- De Groen, W., et Maselli, I. (2016). The impact of the collaborative economy on the labour market. *CEPS Special Report*, n° 138, pp. 1-35.
- Degryse, C. (2016). *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*. Bruxelles : Etui asbl. Working paper, 2016.02.
- Dumez, C. (2014). *La recherche d'un équilibre entre flexibilité et sécurité des relations de travail*. Thèse en droit, Université de Nice Sophia Antipolis, Nice.
- Dupuy, R., et Bui, T.-H.-T. (2016). Multi-activité : modes renouvelés de socialisation professionnelle. L'exemple de jeunes diplômées vietnamiennes. *Nouvelle revue de psychologie*, n° 22, pp. 69-94. DOI : 10.3917/nrp.022.0069
- Everaere, C. (2016). Les auto-entrepreneurs et les stagiaires: des emplois atypiques générateurs de "flexicarité"? *Revue de l'organisation responsable*, n° 1, pp. 32-45. DOI : 10.3917/or.111.0032
- Fortin, B., Joubert, N., Lacroix, G. (2004). Offre de travail au noir en présence de la fiscalité et des contrôles fiscaux. *Economie & prévision*, n° 164-165, pp. 145-163.
- Goodwin, B., et Mishra, A. (2004). Farming efficiency and the determinants of multiple job holding by farm operators. *American Agricultural Economics Association*, n° 86, pp. 722-729.
- Highfill, J., Felder, J., et Sattler, E. (1995). Multiple worker households and multiple job holding: rigid vs flexible hours. *American Economist*, n° 39, pp. 40-47.
- Hipple, S. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, pp. 21-32.
- Hirsch, B., Husain, M., et Winters, J. (2016). Multiple job holding, local labor markets, and the business cycle. *Journal of Labor Economics*, n° 5. DOI: 10.1186/s4017-016-0044-x
- Hirsch, B., Husain, M., et Winters, J. (2017). The puzzling pattern of multiple job holding across U.S. labor markets. *Southern Economic Journal*, n° 84, pp. 26-51. DOI: 10.1002/soej.12225
- Hlouskova, J., Tsigaris, P., Caplanova, A., et Sivak, R. (2015). A behavioral portfolio approach to multiple job holdings. *Rev Econ Household*, n° 15, pp. 669-689. DOI: 10.1007/s11150-015-9293-x
- L'Horty, Y. (2000). Quand les hausses du Smic réduisent le coût du travail. *Revue économique*, n° 3, pp. 499-512. URL : <http://www.jstor.org/stable/3503140>
- Lopez Novella, M., et Sissoko, S. (2009). *Salaires et négociation collective en Belgique : une analyse microéconomique en panel*. *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*. Working paper, 2009.12.
- Martinez, A., Western, M., Haynes, M., Tomaszewski, W., et Macaryan, E. (2014). Multiple job holding and income mobility in Indonesia. *Research in Social Stratification and Mobility*, n° 37, pp. 91-104. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rssm.2013.09.008>
- Marucci-Wellman, H., Lin, T.-C., Willetts, J., Brennan, M., et Santosh, K. (2014). Differences in time use and activity patterns when adding a second job: implication for health and safety in the United States. *American Journal of Public Health*, n° 8, pp. 1488-1500.

- Noiseux, Y. (2012). Le travail atypique au Québec : Les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, n° 7, pp. 28-54. DOI : 10.7202/1012695ar
- Nunoo, J., Nkansah Darfor, K., Koomson, I., et Arthur, A. (2018). Employment security and workers' moonlighting behavior in Ghana. *Journal of Economic Studies*, pp. 144-155. DOI: <https://doi.org/10.1108/JES-04-2016-0074>
- Panos, G., Pouliakas, K., et Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial relations*, n° 2, pp. 223-272.
- Paxson, C., et Sicherman, N. (1996). The Dynamics of dual job holding and job mobility. *Journal of Labor Economics*, n° 3. DOI: 0734-306X/96/1403-0006\$01 50
- Robertson, N., Perkins, H., et Taylor, N. (2008). Multiple job holding: Interpreting economic, labour market and social change in rural communities. *Sociologia Ruralis*, n° 4, pp. 331-350. DOI: 10.1111/j.1467.9523.2008.00470.x
- Saks, Y. (2016). Les transitions socio-économiques sur le marché du travail : un exercice de benchmarking européen. *BNB Revue économique*, automne 2016, pp. 45-63
- Shishko, R., et Rostker, B. (1976). The Economics of multiple job holding. *The American Economic Review*, n° 3, pp. 298-308. URL: www.jstor.org/stable/1828165
- Simard, G., et Chênevert, D. (2010). Organizational and individual determinants of atypical employment: the case of multiple jobholding and self-employment in Canada. *Canadian Journal of Career Development*, n° 1, pp. 34-43.
- Spitznagel, E. et Wanger, S. (2012). Flexibilité et différenciation du travail en Allemagne. *Regards sur l'économie allemande*, pp. 5-14. DOI : 10.4000/rea.4386
- Valenduc, C. (2011). Politique fiscale et réformes structurelles. *Reflets et perspectives de la vie économique*. Pp. 149-163. DOI : 10.3917/rpve.503.0149
- Valenduc, G. (2012). *Les femmes et l'emploi atypique*. Document non publié. Bruxelles. URL : <http://hdl.handle.net/2078.1/129036>
- Wierink, M. (2016). Pays-Bas. Au bout de 20 ans de réformes du marché du travail : l'emploi trop flexible ? *Chronique internationale de l'IRES*, n° 155, pp. 104-122.
- Wyplosz, C. (2009). Réformes structurelles et politiques macroéconomiques. *Travail et emploi*. N°118, pp. 43-47. DOI : 10.4000/travailemploi.3595

Législation et doctrine

- Arrêté royal du 9 mars 2017 modifiant diverses dispositions en matière de travail flexible dans le secteur public. *Moniteur belge*, 21 mars 2017, p. 38156.
- Gilson, S. (2017). Un travail désormais « maniable et faisable ? ». *Bulletin juridique et social*, n° 585, pp. 1-2.
- Lambinet, F. (2017). Travail flexible dans le secteur public. *Bulletin juridique et social*, n° 586, p. 1.
- Loi du 16 mars 1971 sur le travail. *Moniteur belge*, 30 mars 1971, p. 3931
- Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. *Moniteur belge*, 1^{er} août 1996, p. 20575
- Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. *Journal Officiel*, 16 juin 2013.
- Loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. *Moniteur belge*, 26 novembre 2015, p. 70563.
- Loi-programme du 1^{er} juillet 2016. *Moniteur belge*, 4 juillet 2016, p. 40970.
- Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. *Moniteur belge*, 30 mars 2018, p. 31620.
- Projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale. *Chambre des représentants de Belgique*, 26 janvier 2018. Doc 54 2839/018.

Varia

Union des Classes Moyennes [UCM] (2018a). Entretien avec M. Dewevre, conseiller au Service d'Etudes de Représentation et de Positionnement, réalisé le 13 février 2018.

Webographie

- CMS Law. (2015). *Wet flexibel werken*. En ligne : <https://cms.law/nl/NLD/Publication/Wet-flexibel-werken>
- Deblock.belgium.be. (2017). *Dès le premier janvier 2018 : 500€ de revenus complémentaires non taxes*. En ligne : <http://www.deblock.belgium.be/fr/d%C3%A8s-le-1er-janvier-2018-500%E2%82%AC-de-revenus-compl%C3%A9mentaires-non-tax%C3%A9s>
- Guardian. (2011). *Graduate job seeking: the rise of the 'slasher'*. En ligne : <https://www.theguardian.com/careers/careers-blog/graduate-job-seeking-the-rise-of-the-slasher>
- La Chambre. (S.D.). *Projet de loi relatif à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale*. En ligne : <http://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?lang=F&legislat=54&dossierID=2839>
- La Libre. (2017). *Le taux d'emplois vacants à un niveau jamais atteint au premier trimestre*. En ligne : <http://www.lalibre.be/economie/emploi/le-taux-d-emplois-vacants-a-un-niveau-jamais-atteint-au-premier-trimestre-5942823ecd700225436f7063>
- Listminut. (S.D.). *Comment réaliser des services en toute légalité*. En ligne : https://listminut.be/fr/legal_sharing_economy
- Rijksoverheid. (S.D.). *Zelfstandigen zonder personeel (zzp)*. En ligne : <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp>
- Securex. (S.D.). *Contrats/clauses flexi-jobs*. En ligne : <https://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=70~~38&Lang=FR>
- Securex. (2016). *L'économie collaborative*. En ligne : <https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwAllDocsRead/FAE3EC25D3B1CB6EC1257FD8002D9339?OpenDocument#ftn1>
- Securex. (2017). *Economie collaborative modernisée*. En ligne : https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews_fr/4BC199D74017EFC3C12581380034D06F?OpenDocument#.Ww1oIUiFO01
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (S.D.). *Norme salariale*. En ligne : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=14406>
- SPF Finances. (S.D.). *Obligations*. En ligne : <https://finances.belgium.be/fr/entreprises/economie-collaborative/obligations#q1>
- Union des Classes Moyennes [UCM]. (2018b). *Les nouveaux statuts de travailleurs prévus par le projet de loi relative à la relance économique*. En ligne : <https://www.ucm.be/Actualites/Les-nouveaux-statuts-de-travailleurs-prevus-par-le-projet-de-loi-relative-a-la-relance-economique>
- Unisoc. (2018). *Loi de relance votée : délais de préavis réduits, déconnexion et emplois jeunes*. En ligne : <https://www.unisoc.be/articles/fr/public/loi-de-relance-votee-delaix-de-preavis-reduits-deconnexion-et-emplois-jeunes>
- WK-RH. (2017). *Multi-activité – Les slashers : un nouveau casse-tête pour les DRH*. En ligne : <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/97710/les-slashers-un-nouveau-casse-tete-pour-les-drh.html>
- Wolters Kluwer. (2017). *Flexi-job : limitation de l'exonération fiscale (art. 108-109)*. En ligne : <https://taxworld.wolterskluwer.be/fr/nouvelles/en-bref/flexi-job-limitation-de-l-exoneration-fiscale-art-108-109/>