



Analyse des «situations-statuts» de travailleur.ses pauvres : face visible, face floue et face invisible du précariat bruxellois

Ce chapitre fournit une analyse des **situations, des statuts et des non-statuts des travailleur.ses³² pauvres et précaires³³** bruxellois. Il est proposé d'analyser «le précarat» (cf. chapitre 1) sur base des «situations-statuts» des travailleuses et des travailleurs pauvres et précaires (TPP³⁴). Les «**situations-statuts**» sont ici entendues comme étant à l'**intersection de l'existence de statuts socio-administratifs³⁵ et des situations effectives d'emploi, d'activités et de précarités** ; ou de l'absence de statuts.

Notre examen des situations-statuts permet de catégoriser et d'analyser **trois grandes composantes du «précarat» bruxellois** (cf. chapitre 1), trois grandes catégories qui peuvent correspondre aux trois «faces» d'un même schéma pyramidal : une face **visible**, une face **floue** et une face **invisible** (cf. schéma infra).

Quelle définition d'un.e travailleur.se précaire et/ou pauvre (TPP) ?

Au-delà de l'indicateur statistique classique «travailleurs pauvres» (cf. chapitre 1), l'Observatoire propose de définir le terme de travailleur.ses précaires et/ou pauvres (TPP) comme : **une personne qui travaille au moins la moitié du temps de manière formelle ou informelle ; qui vit plusieurs formes de déprivations matérielles et symboliques et ne parvient pas à joindre les deux bouts** (cf. chapitre 1 et résumé pour la définition complète).

Les **revenus du travail** des travailleur.ses pauvres et précaires **ne leur permettent pas** d'assurer des dépenses qui répondent à des **besoins de base indispensables** : logement, frais énergétiques, mobilité, assurances, soins de santé, nourriture, frais d'éducation et d'instruction des enfants.

L'estimation de la proportion des TPP ne peut être fondée qu'à partir d'une double **approche objective** (indicateurs différents, nomenclatures statistiques,...) et **subjective** (perception des individus sur leur situation) (Duvoux & Papuchon, 2018) (cf. chapitre 1).

Quelle définition des «situations-statuts» ?

Le terme de «**situation-statut**» renvoie aux «**manières non choisies et choisies d'être à l'emploi et/ou en activité**», à l'intersection du **statut socio-administratif** (un statut, plusieurs, pas de statut), **des situations effectives d'emploi et d'activités et aux situations de vies précaires qui influencent ces statuts**. Ce terme de «situation-statut» est utilisé afin de prendre en considération à la fois le statut socio-administratif formel de la personne mais aussi sa situation sociale effective. Il permet de documenter et de saisir **l'écart entre ce qui est prévu formellement par la réglementation et la situation réelle d'emploi, d'activité et de vie**.

Le concept de «situation-statut» s'inscrit dans une **perspective dynamique** conformément à nos résultats de recherches précédents qui montrent d'importantes **variations de statuts pour plusieurs groupes précaires, une dynamique importante de changements de situations**. Le **travailleur ou la travailleuse précaire/pauvre, suivant sa situation d'emploi et d'activité, de non emploi ou d'inactivité, dans les sphères formelle et informelle, détient un ou plusieurs statuts, qui évoluent dans le temps** (face floue) et ne sont pas toujours compatibles.

Ces catégories permettent de **documenter et d'agréger les sphères de travail dites formelles et déclarées, et informelles ou non déclarées, de plus en plus imbriquées**. Il y a des différences mais aussi une forme de continuum³⁶ (OIT, 2018) et une interdépendance entre les sphères d'activité et les entreprises formelles et informelles. Cette configuration permet de comprendre ce qui lie ou désunit un statut socio-administratif théorique à une situation réelle d'activité.

Par l'expression «**manières d'être à l'emploi et/ou en activité**», nous entendons des **situations concrètes d'emplois et/ou d'activités** dans le cadre d'un statut ou activité (face visible), de **plusieurs statuts ou activités** (face floue) ou d'une **absence de statut** (face invisible) de travailleur.ses pauvres.

³² Nous utilisons ce terme afin de visibiliser les femmes qui tout autant et parfois majoritairement occupent des situations d'emploi et d'activités précaires. Le terme est parfois expressément féminisé lorsqu'elles sont concernées au premier chef.

³³ Ce terme est utilisé afin de désigner les travailleuses et les travailleurs pauvres. Mas souvent nous utilisons aussi le terme de travailleurs afin de faciliter la lecture. Toutefois, nous précisons parfois travailleuses lorsqu'elles sont majoritaires.

³⁴ Par facilité de lecture, l'abréviation «TPP» sera reprise pour désigner indifféremment les travailleuses et travailleurs pauvres et en précarité en Région bruxelloise.

³⁵ Les statuts sociaux, d'emploi et d'activités prévus conformément au cadre légal du droit du travail et du droit de la sécurité sociale.

³⁶ OIT, 2021, pp. 4-5 « Les entreprises existent au long d'un continuum, qui englobe d'un côté celles qui sont complètement formelles, couvertes par les lois et les réglementation et conformes aux exigences légales établies par les gouvernements, et de l'autre côté celles qui sont hors de portée des autorités publiques. Un grand nombre d'entreprises se trouve entre ces deux extrêmes. Une société peut être inscrite au registre des entreprises, par exemple, mais ne pas être enregistrée à des fins fiscales ; la même société peut recruter certains de ses employés de manière formelle, et payer les cotisations sociales qui sont dues, au même temps qu'elle évite de déclarer d'autres employés (ou une portion des heures travaillées).»

Grille d'analyse des statuts ?

Le **statut formel de la face visible** est analysé à travers la nomenclature proposée dans une résolution de l'OIT (CIST/20/2018), l'Organisation Internationale du Travail (cf. chapitre I). Ce cadre conceptuel permet d'examiner à la fois les dimensions juridique et administrative du statut des travailleurs. Cette nouvelle nomenclature se base sur la «Résolution de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques sur les relations de travail»³⁷ et a pour objectif **d'identifier des catégories souhaitables et quantifiables** afin de **visibiliser**³⁸ statistiquement les nouvelles manières d'être à l'emploi et en activité dans le monde. L'OIT définit le statut **à la fois** par rapport à **l'emploi et au risque socio-économique**, mais aussi par rapport au **degré de dépendance et d'autorité dans les relations de travail**.

Cette nouvelle nomenclature de l'OIT a été «mise à l'épreuve» des situations réelles des activités de travailleur.ses précaires et pauvres bruxellois. L'exercice permet d'illustrer les statuts formels **de la face visible et une partie de la face hybride**. La **face floue** et la **face invisible** du précariat représentent d'autres **composantes plus complexes** du précariat : des situations et des nouvelles manières d'être à l'emploi et en activité aujourd'hui sur le territoire de la région bruxelloise.

Les trois types ou «trois faces» du schéma pyramidal du précariat» bruxellois :



³⁷ Bureau International du Travail - Département de statistique - CIST/20/2018/Résolution I : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf

³⁸ OIT, ILOSTAT (2018) "Making the invisible visible", 9 octobre 2018 : <https://www.ilo.org/resource/article/%E2%80%9Cmaking-invisible-visible%E2%80%9D>

Ce chapitre se base sur l'examen des situations-statuts³⁹ des travailleurs pauvres et précaires (TPP) et se structure autour de ces **trois grandes catégories** :

- la face **visible et formelle** des situations-statuts (I) : des situations de précarités durables ;
- la face **floue et hybride** des situations-statuts (II) : des situations d'hybridité instables ;
- la face **invisible et informelle** des situations-statuts (III) : des situations d'informalité (très) risquées.

La **face visible** (2.1) traite des situations et de statuts d'emploi/activités majoritairement formelles, déclarées et visibles. La face visible du précarat est à la fois composée de travailleur.ses pauvres et précaires dépendants et indépendants (cf. infra). Par «face visible du précarat», nous avons fixé la définition suivante : «toutes les situations d'emploi et d'activités formelles déclarées tant du point de vue économique que légal». Ces TPP ont une existence formelle et déclarée par une rémunération d'emploi et des activités soit par salaire, soit par profit.

Pour analyser la «face visible», la résolution de l'OIT sous forme de nomenclature et recommandée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT⁴⁰) - dont l'objectif est de visibiliser toutes les formes de travail⁴¹ - sera mise à l'épreuve des situations⁴² rencontrées et rapportées lors de notre enquête. L'utilisation de cette typologie met en avant les relations de travail et le risque socio-économique.

La **face floue** (2.2) traite de situations d'emploi et de travail «hybrides», de statuts «mixtes» et combinés dans des contextes d'emploi et de travail majoritairement formels et déclarés et parfois, partiellement informels non-déclarés. Ces situations-statuts hybrides sont fréquemment observables dans les parcours des travailleurs pauvres bruxellois (cf. chapitre 4).

La **face invisible** (2.3) traite des situations où les activités principales dans laquelle le nombre d'heures le plus élevé effectué habituellement est informel, et non déclaré dans le système de comptabilité nationale (ou a minima).

Ces trois grandes catégories identifiées du précarat sont donc documentées tout au long du chapitre, avec une attention particulière portée sur les risques socio-économiques et les degrés de dépendance et d'autorité pour le travailleur ou la travailleuse.

2.1. Face visible du précarat : des précarités durables

Les situations des travailleurs pauvres dont les formes d'emploi et d'activités sont majoritairement formelles sont décrites dans cette section. Il s'agit d'activités et d'emploi appartenant à l'économie formelle et aux systèmes de comptabilité nationale⁴³. Les termes utilisés et l'analyse reposent sur notre tableau synthétique d'une résolution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) datant de 2018⁴⁴ (cf. Partie 1). C'est une nouvelle nomenclature statistique qui a pour objectif de visibiliser les nouvelles formes d'emplois en raison de l'augmentation⁴⁵ des ces formes de travail dites «atypiques».

Le sens du «statut» proposé par l'OIT repose sur deux grandes composantes : **l'emploi et le type risque socio-économique** d'une part, et **le degré d'autorité dans les relations de travail** d'autre part. Cette classification permet d'agréger des facteurs qui se situent entre des situations individuelles et des éléments structurels. Pour éviter une prise de connaissance rébarbative de la résolution en entier, l'Observatoire propose une typologie qui combine les dimensions des relations d'autorité et du risque socio-économique retenues par l'OIT (cf. tableau infra). L'OIT a publié «une matrice du statut⁴⁶» qui repose sur les deux grandes composantes du statut (cf. infographie infra).

³⁹ De très nombreux aspects qui concernent les travailleur.ses pauvres, ne sont pas abordés dans cette partie même s'ils sont liés aux situations et aux statuts des travailleuses et travailleurs pauvres et précaires comme par exemple : l'analyse des protections offertes par des acteurs (syndicats) ou par des lieux essentiels (CPPT, CCT, ...), la santé au travail, la protection et le bien-être au travail, le caractère (in)volontaire du travail à temps partiel (cf. chapitre 4), l'évolution des capacités de mobilisation et modalités de défense des travailleur.ses, l'analyse de l'impact de l'exclusion du chômage ou de la dégressivité sur l'emploi et l'activité, l'évolution des durées des contrats et des revenus du travail, ...

⁴⁰ Le service d'études statistiques de l'OIT se nomme ILOSTAT.

⁴¹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646530/lang--en/index.htm consultée le 10/01/2023

⁴² L'ensemble du matériel qualitatif : entretiens et questionnaires.

⁴³ <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008fr.pdf>

⁴⁴ Nous nous référons donc aux définitions de l'OIT et à cette nouvelle nomenclature même si elles comprennent bien des limites normatives et une part d'interprétation fait toujours varier les définitions y compris pour la compilation des statistiques (Le Goff, 2013).

⁴⁵ Comme mentionné par le directeur de ILOSTAT, R. Diez de Medina en 2018, cette nomenclature tend à rendre visible l'invisible en matière de relations au travail : «La diversification des formes d'emploi, en partie en raison d'une augmentation des formes de travail atypiques, souvent alimentée par la mondialisation, doit être consignée dans les statistiques. (...) Aujourd'hui, de nombreux pays utilisent déjà ces normes statistiques pour mesurer l'emploi ainsi que d'autres formes de travail de manière uniforme, mais nous devons faire en sorte que tous les pays les mettent en œuvre. Nous lançons de nouveaux outils précisément pour les aider à accélérer ce processus d'adoption.» (OIT, 9/10/2018, «Making the invisible visible» | International Labour Organization)

⁴⁶ L'OIT, dans un guide d'utilisation de la nomenclature publié en 2023, a proposé la même opération sous une autre forme visuelle. Cela confirme qu'il est possible et même souhaitable de croiser ces deux dimensions du statut en une «matrice à hiérarchie duale» : «In addition, the two dichotomies based on the type of authority and type of risk can be combined in a dual hierarchy in a matrix perspective that shows the relationship between the two dimensions» (ILO, 2023, p.8)

Dans les deux cas, il est possible de visualiser le statut au regard de l'emploi et de l'exposition au risque socio-économique, et au regard des relations au travail et du degré d'autorité dont disposent les travailleur.ses.

Tableau Typologie des dimensions cumulées du statut formel sur base de la résolution de l'OIT (ILOSTAT*)			
		STATUT PAR RAPPORT AU TRAVAIL ET AUX TYPES D'AUTORITE DANS LE TRAVAIL	
		Degré de dépendance dans le relation au travail et degré d'autorité : nature du contrôle, nature de l'autorité sur l'unité économique (UE), degré de dépendance du travailleur.	
STATUT PAR RAPPORT A L'EMPLOI ET AU TYPE DE RISQUE SOCIO-ECONOMIQUE		TRAVAILLEURS DEPENDANTS	TRAVAILLEURS INDEPENDANTS
	TRAVAILLEURS AVEC REMUNERATION PAR SALAIRE	Type d'autorité : dépendant Type de risque socio-économique : salaire SALARIES : - Salariés occupant un emploi à durée indéterminée. - Salariés occupant un emploi à durée limitée. - Salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel. APPRENTIS, STAGIAIRES ET AUTRES TRAVAILLEURS EN	Type d'autorité : indépendant Type de risque socio-économique : salaire TRAVAILLEURS INDEPENDANTS EMPLOYEURS ou PROPRIETAIRES-GERANTS DE SOCIETES : - avec salariés. - sans salariés.
	TRAVAILLEURS AVEC UNE REMUNERATION PAR PROFIT	Type d'autorité : dépendant Type de risque socio-économique : profit NON-SALARIES DÉPENDANTS : - Travailleurs qui fournissent un travail à des tiers selon des arrangements contractuels analogues à ceux des travailleurs indépendants. - Travailleurs qui ont réalisé d'importants investissements matériels ou financiers dans l'entreprise non constituée en société qu'ils possèdent et gèrent, mais n'ont pas d'autorité ou de contrôle pleins et entiers sur leur travail ou sur les activités de l'entreprise. TRAVAILLEURS FAMILIAUX COLLABORANT A L'ENTREPRISE : - Travailleurs familiaux fournissant des services pour compte propre. - Travailleurs familiaux produisant des biens pour compte propre.	Type d'autorité : indépendant Type de risque socio-économique : profit ENTREPRENEURS INDIVIDUELS: - Entrepreneurs individuels avec salariés. - Entrepreneurs individuels sans salariés. TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS: - Travailleurs indépendants <u>fournissant</u> des services pour compte propre, sans salariés. - Travailleurs indépendants <u>produisant</u> des biens pour compte propre, sans salariés.
	NON REMUNERATION	Type d'autorité : dépendant Type de risque socio-économique : non rémunération TRAVAILLEURS NON RÉMUNÉRÉS ET DÉPENDANTS - Travailleurs en formation non rémunérés. - Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation. - Travailleurs bénévoles dans le cadre d'une organisation.	Type d'autorité : indépendant Type de risque socio-économique : non rémunération TRAVAILLEURS NON RÉMUNÉRÉS ET INDÉPENDANTS - Travailleurs bénévoles directs ou familiaux.

* BFR : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf
EN : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf

Ces **catégories sont exemplifiées** par des **statuts** prévus dans la législation et la réglementation bruxelloise et belge et des **situations réelles** issues de notre enquête⁴⁷. Ces situations-statuts cumulent différentes caractéristiques «typiques».

Quelques précisions terminologiques importantes basées sur la résolution pour une nouvelle nomenclature des statuts de l'OIT :

- Les **travailleurs rémunérés par un salaire** sont des personnes qui ont un emploi et qui reçoivent ou sont censées recevoir une rémunération monétaire ou en nature, en contrepartie du temps travaillé ou pour chacune des pièces produites ou chacun des services fournis. Cette catégorie comprend les salariés et les propriétaires-gérants de sociétés qui occupent un emploi dans une société dont ils sont les propriétaires et qu'ils contrôlent.
- Les **travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit** sont des personnes occupées dont la rémunération dépend directement et entièrement des profits ou des pertes réalisés par l'unité économique dans laquelle elles sont employées, y compris les rétributions monétaires ou en nature perçues dans le cadre d'une transaction commerciale pour des biens produits ou des services rendus. Ces travailleurs ne reçoivent pas de salaire en contrepartie du temps travaillé.
- Les **travailleurs non rémunérés** sont des personnes occupées mais ne reçoivent ni rémunération monétaire ou en nature issue d'un contrat, ni rétribution monétaire au travers d'un profit ou issue d'une transaction monétaire.

Ces critères permettent de clairement **distinguer les travailleurs dépendants des indépendants**, et s'articulent autour **du degré d'autorité** et de «dépendance» dans les relations de travail, mais aussi des modalités de contrôle en termes d'organisation et d'accès au marché de l'emploi.

Le **cas de la non rémunération** a été ajouté parce qu'il est présent et visibilise le travail gratuit formel et informel, et les ramifications entre situations hybrides et d'abus voire d'exploitations.

Statut et risques socio-économiques

L'analyse des relations au travail portent sur les **risques économiques qui découlent des conditions d'ordre contractuel ou autres** dans lesquelles ce travail est effectué.

Pour analyser le statut **par rapport au type d'emploi et aux types de risques socio-économiques**, il convient de se focaliser notamment sur la mesure dans laquelle le travailleur peut être exposé :

1. à la perte de ressources financières ou autres dans l'exercice de son activité;
2. à une absence de garantie de rémunération monétaire ou en nature, voire à une absence de rémunération, mesurée selon les critères suivants :
 - l'existence et la nature de la rémunération pour le travail effectué ;
 - les conditions de travail contractuelles et autres ;
 - le degré de stabilité ou de permanence de l'emploi ou de l'activité productive ;
 - le degré de protection du travailleur en cas de maladie, d'accident ou de cessation de l'activité.

Statut et relations d'autorité

L'analyse des relations au travail portent sur les **relations d'autorité entre les personnes qui travaillent et les unités économiques** dans lesquelles ou pour lesquelles elles effectuent un travail.

Pour analyser le statut **par rapport aux types de relations au travail, au degré de dépendance et au degré d'autorité**, il convient de se focaliser notamment sur le **caractère dépendant ou indépendant** dans le travail qui dépend des éléments suivants :

⁴⁷ L'enquête de terrain s'est déroulée entre mars 2020 et décembre 2021 auprès de 24 acteurs clés en phase exploratoire (académiques, juristes fonctionnaires et du secteur associatif, assistants sociaux, avocat, travailleur précaire, ...); 59 travailleuses et travailleurs pauvres et précaires Bruxellois.es ; 34 professionnels intervenants : experts du vécu, juristes et magistrats, fonctionnaires et assistants sociaux d'associations, de CPAS, de syndicats, d'organisations et services publics régionaux, de services publics fédéraux (institutions publiques de la sécurité sociale, services d'inspection, ...). (cf. annexe méthodologique)

1. le type/la nature du contrôle sur l'organisation de son travail ;
2. le type d'autorité sur/pour l'unité économique (activités/transactions) ;
3. le degré de dépendance par rapport à une autre personne, ou à une autre unité économique pour l'organisation du travail et l'accès au marché de l'emploi;
4. les relations entre les personnes qui travaillent et les unités économiques dans ou pour lesquelles elles effectuent un travail selon diverses modalités.

L'illustration des différentes catégories repose sur l'analyse des situations rapportées et observées. L'objectif est de **documenter les situations-statuts** sans pour autant viser l'exhaustivité.

Issue du Manuel de la classification internationale du statut d'emploi (ISE-18) publié en 2023⁴⁸ par l'OIT, la **matrice du statut à hiérarchie duale** (cf. infographie ci-dessous) propose la même opération sous une forme simplifiée et dans un ordre différent. Cette proposition conceptuelle confirme qu'il est souhaitable de croiser les deux dimensions du statut en une hiérarchie duale⁴⁹ afin de mieux

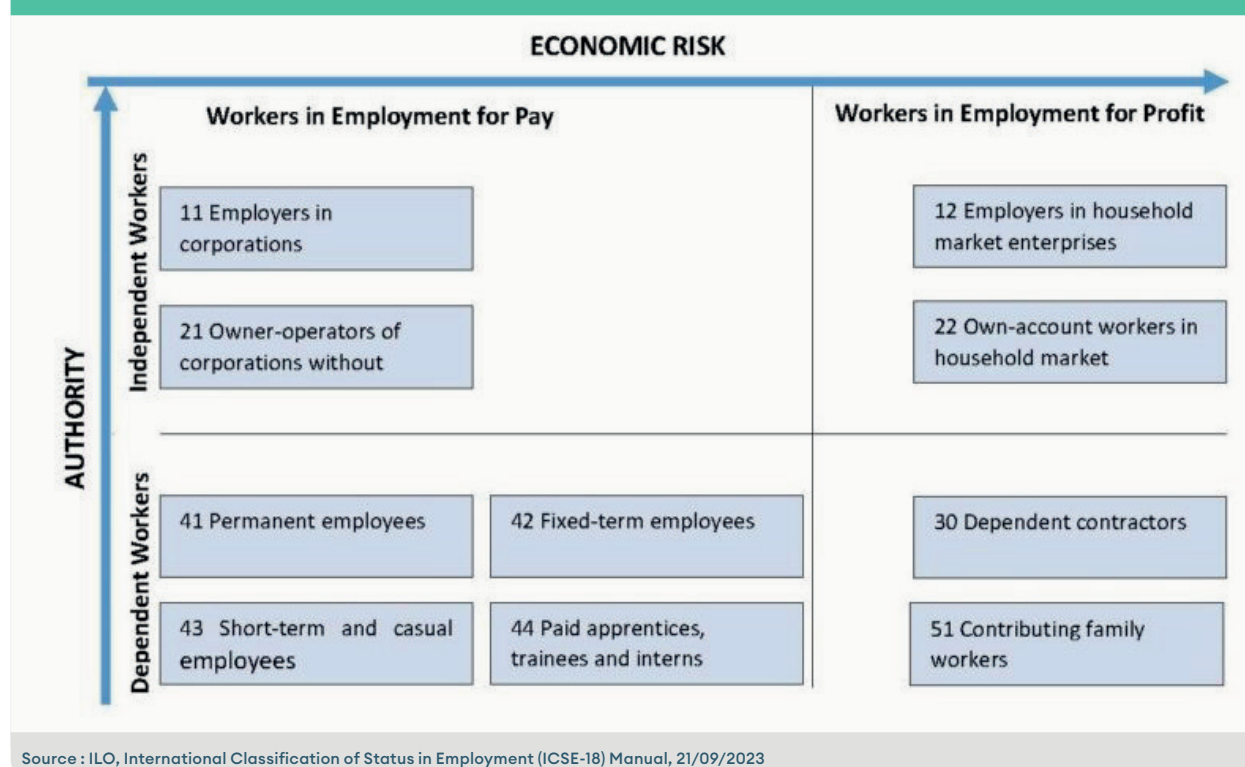
comprendre les liens entre risque socio-économique et relations de travail.

Soulignons qu'une part des travailleur.ses pauvres bruxellois ne se repère pas forcément *a priori* dans un système complexe entre les différents types de statuts y compris entre par exemple, celui de salarié ou d'indépendant.

- Donc c'est difficile parfois d'être complet dans nos réponses, dans la mesure où on va apporter une réponse technique - qu'ils ne sont pas toujours en mesure de comprendre - mais qui malheureusement a son importance pour garantir leurs droits sociaux.
- Ils ne la comprennent pas parce que c'est trop technique ?
- Voilà c'est ça, parce que c'est trop technique, que ça va faire appel à des connaissances plus juridiques, très basiques, mais même ça par exemple, la différence entre un statut de salarié et d'indépendant, y a des gens qui ne comprennent pas. Donc c'est là parfois la limite qu'on a. [intpro32]

La complexité du cadre juridique pose *a priori* des problèmes d'effectivité des droits sociaux et du respect du droit du travail.

Matrice du statut à hiérarchie duale



⁴⁸ ILO, 21/09/2023 : Manuel de la classification internationale du statut d'emploi (ISE-18) : <https://www.ilo.org/publications/international-classification-status-employment-icse-18-manual>

⁴⁹ ILO, 2023, p.8 : "In addition, the two dichotomies based on the type of authority and type of risk can be combined in a dual hierarchy in a matrix perspective that shows the relationship between the two dimensions"

2.1.1. Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs dépendants

Cette partie traite des travailleur.ses pauvres et précaires (TPP) dépendants **salariés et non-salariés dépendants** qui travaillent et vivent en Région bruxelloise (avec ou sans adresse).

Bruxelles est une région créatrice de richesse et pourvoyeuse d'emplois. Si l'emploi intérieur a augmenté de façon continue, sa croissance est inférieure à la croissance démographique. Ainsi, entre 2003 et 2020, l'emploi a augmenté de 8 %, alors que la population augmentait dans le même temps de 23 % (et de 25% pour les 18-64 ans). Cet emploi intérieur se composait de 88 % de salariés et 12 % d'indépendants, soit une part légèrement plus importante de salariés déclarés qu'en moyenne en Belgique (83 %).

En 2020⁵⁰, 62,7 % de l'emploi était occupé par des travailleurs ayant un niveau de qualification élevé, et 11 % un niveau faible. La part de l'emploi occupé par des travailleurs moyennement qualifiés est inférieure à Bruxelles à ce qu'on observe dans les autres Régions (26,3 % contre respectivement 40,8% et 39,2% en Flandre et en Wallonie). Ces inégalités sont observables dans l'enquête qualitative mais les emplois et les activités précaires concernent également des travailleur.ses diplômés du supérieur.

Reffet de cette polarisation, de la structure des activités et de la spécificité des emplois, les salaires des emplois intérieurs bruxellois sont également, en moyenne, les plus élevés de Belgique. Il faut toutefois garder à l'esprit que **l'emploi intérieur mesuré au lieu de travail ne correspond pas à l'emploi des résidents de la région bruxelloise. En 2024, moins de 50% de l'emploi intérieur était occupé par des Bruxellois ; plus de 50% était occupé par des résidents de Flandre ou de Wallonie venant travailler à Bruxelles.**

Le flux de travailleurs entrant (i.e. des travailleurs venus de Flandre ou de Wallonie pour travailler à Bruxelles) est plus de quatre fois plus important que le flux de travailleurs sortants. La situation des Bruxellois sur le marché du travail doit être abordée de façon spécifique parce qu'elle est singulière.

La part de Bruxellois en âge de travailler qui dispose effectivement d'un emploi est plus faible que dans les autres Régions et s'explique par (proportionnellement) davantage d'inactifs et de chômeurs. Toutefois, les emplois des Bruxellois sont plus fréquemment des emplois temporaires et un peu moins souvent des emplois à temps partiel. La part

des travailleur.ses pauvres est plus importante en Région bruxelloise. Ces inégalités préexistantes sont décrites en introduction au chapitre 4 sur les inégalités.

Si l'indicateur du taux de travailleurs pauvres masque plusieurs situations et statuts, les données disponibles montrent malgré tout que ce phénomène est plus présent en Région bruxelloise. Les données de l'enquête SILC permettent aussi de constater que les travailleurs sont également concernés par le risque de pauvreté.

Ce constat est particulièrement vrai à Bruxelles : 19,7 % des travailleurs salariés déclarés à temps partiels, 16,3 % des indépendants et 10,7 % des travailleurs à temps plein sont en situation de risque de pauvreté.

Si le risque de pauvreté existe aussi pour ces catégories dans les autres régions du pays, ces situations y sont toutefois (nettement) moins fréquentes.

Le taux de risque de pauvreté est plus élevé en Région bruxelloise mais de manière spécifique, concernant les Bruxellois.es, **le taux de risque de pauvreté des travailleurs salariés à temps plein à Bruxelles est quatre fois supérieur à ce qui est observé en Flandre et près de trois fois supérieur à ce qui est observé en Wallonie (Observatoire de la Santé et du Social, 2024).**

2.1.1.1. Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés dépendants rémunérés par un salaire

Selon la typologie de l'OIT, cette catégorie reprend à la fois des travailleurs :

- dont le **type d'emploi** expose à des **risques socio-économiques** qui découlent des conditions d'ordre contractuel ou autre (secteur, commission paritaire, durée de travail, volume d'heures, ...) dans lesquelles le travail est effectué;
- où la **rémunération** est supposée être stable car octroyée **sous forme de salaire** ;
- avec des statuts pour lesquels **le type d'autorité de relations entre personnes et les unités économiques** dans ou pour lesquelles elles effectuent un travail présente un **degré certain de dépendance**.

⁵⁰ IBSA, <https://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail/emploi-interieur>

Par rapport au statut nous sommes **théoriquement** face à des travailleurs :

- dont le statut en regard de l'emploi comporte un risque socio-économique plus faible ou «modéré» en raison du caractère supposé régulier de la rémunération ;
- dont le statut en regard des relations d'autorité comprend une «dépendance» forte à très forte de l'employé vis-à-vis de l'employeur (entreprise, société, indépendant, ...).

De manière générale, les salariés ont un statut plus favorable en termes de **protection sociale et sont moins exposés aux risques socioéconomiques**. Rémunérés et bénéficiant en principe d'un salaire de manière régulière sur base de la législation en vigueur, les salariés bénéficient de stabilité mais aussi d'un grand nombre d'avantages prévus dans le système de protection sociale en cas d'accident, de maladie, de perte d'emploi. Les salariés sont souvent mieux «armés» face au risque de perte de revenu et de rémunération. La rémunération est le plus souvent financière et formelle (versée sur un compte en banque).

Le type de rémunération varie aussi selon les protections ou dérogations dans le secteur d'activités. Mais quelles que soient les différences, il existe en Belgique, un salaire minimum, le RMMM⁵¹ qui a récemment été augmenté. Les salaires minimum au niveau européen ont montré leur efficacité pendant les crises⁵². Il existe une Directive relative à des salaires minimaux adéquats⁵³ dans l'UE pour tenter de contrer des effets appauvrissants des crises dans l'idée d'un principe de non-régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les Etats membres⁵⁴.

Le salariat ne constitue pas pour autant une protection absolue contre le précariat. Le faible taux d'occupation ou la durée courte voire très courte de certains contrats **amoindrit considérablement la stabilité socio-économique de certains salariés** comme les étudiants, les intérimaires autres salariés temporaires, ou encore les salariés des secteurs qui fonctionnent et s'appuient sur une organisation sur la très courte durée (nettoyage, commerce, ...).

Cette réalité échappe aux statistiques en raison de la non disponibilité des données récentes et à jour sur la durée des contrats en Belgique et ce, malgré une numérisation presque systématique des déclarations de travail avec les durées à l'ONSS (DmfA⁵⁵).

Concernant les **relations d'autorité**, le type de contrôle sur l'organisation propre du travail est rarement autonome. Le contrôle est souvent très présent et les moyens d'information et de communication ont diversifié les modalités de ce contrôle. Bien souvent, le type d'autorité est faible ou moyen par rapport aux activités ou aux transactions dans l'unité économique. Les travailleurs précaires et pauvres salariés témoignent avoir peu de pouvoir d'action sur l'organisation du travail et dépendent fortement de leur employeur ou manager responsable pour l'accès au marché du travail tant qu'ils ou elles sont sous contrat.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés occupant un emploi à durée indéterminée

Malgré la protection offerte par une rémunération en principe régulière, une stabilité par un contrat à durée indéterminée, une protection importante en cas de maladie, d'accident ou de cessation des activités, **un.e travailleur.se salarié.e qui détient un emploi à durée indéterminée peut éprouver des difficultés au quotidien** afin de vivre dans des conditions relativement normales et d'assurer des besoins de base (cf. chapitre (3)) ou afin d'anticiper l'avenir.

Certains travailleurs salariés **à temps plein et à durée indéterminée** ont une **rémunération inférieure ou légèrement supérieure au revenu minimum mais ne parviennent pas, malgré tout «à joindre les deux bouts»** (niveau de la rémunération, charges mensuelles, composition de ménage, ...).

D'autres travailleur.ses sont **sécurisés** par les conditions contractuelles d'un **contrat à durée indéterminée mais fragilisés par des temps partiels, des volumes d'heures trop faibles ou variables, des avenants annexés** modifiant régulièrement **le temps et/ou le volume de travail et la rémunération**. Ces modalités contractuelles de temps partiel et de faibles volumes d'heures affaiblissent les protections en cas de maladie, d'accident ou de cessation de l'activité.

⁵¹ Le RMMM, le revenu mensuel minimum garanti (RMMG) est un revenu minimum qui doit toujours être respecté, ar une première augmentation de 150 euros et seconde augmentation de 35,7 euros par mois.

⁵² Les crises sont multiples : crise des subprimes, crise du Covid, crise de l'énergie, inflation, crise du logement, ...

⁵³ Directive 2022/2041 du Parlement Européen et du Conseil du 19/10/2022 relative aux salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (Publications Office (europa.eu)) : Directive - 2022/2041 - FR - EUR-Lex , Salaire minimum équitable : agir pour des conditions de vie décentes dans l'UE | Actualité | Parlement européen (europa.eu)

⁵⁴ Vingt-deux états sur vingt-sept ont un salaire minimum et quelques pays l'ont étendu à beaucoup de secteurs (Eurofound, 2024). Les recherches débutent sur des comparaisons concernant européennes de travailleur.ses qui n'atteignent pas ces minimums salariaux légaux en Europe mais les chercheurs manquent encore de données quantitatives comme qualitatives (Eurofound, 2024)

⁵⁵ https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applicants/dmfa/general/about.htm

Le travailleur salarié précaire n'a généralement que **peu de contrôle sur l'organisation** de son travail et pas ou peu d'autorité sur ses activités. Si certains TPP ont des postes à responsabilités (coordination, gestion d'équipe, ...), ils occupent plus souvent des postes non hiérarchiques. Le TPP est plus ou moins fortement subordonné et dépendant de l'employeur, de l'entreprise, de l'administration, du secteur dans lequel il/elle travaille même si le caractère indéterminé lui offre une base stable, une certaine protection. Plus le volume d'heure est élevé, plus la protection sera importante, efficace et effective. Le contexte déterminera l'autonomie réelle ou relative qu'il ou elle aura par rapport à l'organisation de son propre travail.

Travailleur.se.s précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés occupant un emploi à durée indéterminée (CDI) dans le secteur public

Cette section se base sur plusieurs exemples de travailleurs pauvres salariés occupant un emploi à durée indéterminée (CDI) dans le secteur public.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, il est observable que la stabilité de la durée du contrat, la régularité de la rémunération, les avantages plus fréquents du secteur public (nombre de jours de congé, avantages tels que par exemple, un abonnement aux transports publics, chèques-repas, assurances, offres de formation, ...) garantissent d'indéniables avantages et protections dans la durée.

Toutefois, cela ne permet pas de protéger le ou la travailleur.se de l'expérience de la précarité voire de la pauvreté. Dans plusieurs configurations de ménages, les revenus ne suffisent pas ou plus à couvrir les frais de base (logement, alimentation, charges énergétiques et eau, assurance, frais médicaux, transports ...).

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, l'organisation de son propre travail est variable et dépend de la position occupée dans la hiérarchie. Être ouvrier, employé, responsable d'un projet ou d'une équipe, offre diverses modalités de contrôle ou de responsabilités.

De manière générale, les travailleurs pauvres occupent des postes souvent fortement contrôlés, en bas dans la hiérarchie des postes. Plusieurs salariés précaires ont relayé des difficultés concrètes face à l'arbitraire et au surcontrôle du management, parfois multiple (plusieurs chefs responsables). Ces difficultés sont de plusieurs ordres comme par exemple dans les manières de dire (façons de s'adresser à eux, de donner des ordres, des menaces, des humiliations publiques, des moqueries ...) ou les manières de faire (pression, abus dans les consignes, affectation des tâches et des postes, ...) de certains managers.

Il est parfois voire souvent question d'un manque de respect des contrats, des modalités contractuelles ou des normes en vigueur (nombre d'heures déclarées, rémunération, condition de travail, horaires, ...). Le travailleur précaire a peu de prise pour y faire face.

Ce travailleur à temps plein en CDI travaille plusieurs heures par mois gratuitement. Il lui est difficile de s'en tenir à son horaire parce qu'il travaille dans un service qui accueille des enfants en difficultés. Gérer la distance, les horaires et les limitations d'heures supplémentaires à récupérer est difficile.

- Lorsqu'on dépasse le nombre d'heures qu'on est censé faire par jour, on peut récupérer en congé maximum sept heures trente par mois. Donc si aujourd'hui je travaille une heure en plus, ça va dans un pot de congé. Durant un mois on ne peut accumuler que sept heures trente d'heures supplémentaires. Tout ce qui dépasse le sept heure trente est perdu.
- Mais là vous risquez de dépasser ou vous avez déjà dépassé ?
- Oh je les dépasse très souvent. On se fait parfois taper sur les doigts par les supérieurs hiérarchiques qui nous demandent de ralentir. On a une conscience professionnelle, on aime que le travail soit bien fait. On ne s'arrête pas forcément quand on devrait. Et donc très régulièrement, je perds pas mal d'heures qui ne sont pas récupérables parce que j'ai atteint le plafond des sept heures trente par mois d'heures.[tp61]

Être en CDI à temps plein dans le secteur public n'est pas une protection automatique contre le risque de pauvreté, en voici quelques portraits.

CDI temps plein, ménage d'une personne, isolée

Carine a arrêté l'école en 4^{ème} secondaire et a ensuite obtenu son CESS dans une filière de secrétariat. Après des études d'assistante administrative, elle a travaillé dans plusieurs cabinets politiques au niveau fédéral et au niveau communal. Après cette expérience de plusieurs années, elle a occupé plusieurs emplois au CPAS. Elle réside seule dans un petit studio du sud est de Bruxelles et a du mal chaque mois à régler l'ensemble de ses factures : loyer, énergie, assurance, nourriture. Ces postes de base lui coûtent trop cher. Elle continue de rembourser un prêt à tempérament contracté plusieurs années plus tôt avec son ex compagnon.

CDI temps plein, cheffe de famille monoparentale

Livia à 39 ans. Elle est née dans un pays d'Europe de l'est d'un père bosniaque et d'une mère belge. Elle a divorcé et loue un appartement dans le nord-est de Bruxelles. Salariée à temps plein et à durée indéterminée dans le secteur public fédéral, son salaire s'élève à 2100€ net par mois. Difficile pour elle toutefois de s'en sortir en raison de la garde de sa fille à temps plein et d'une dette mineure qu'elle rembourse encore à raison de 300 euros par mois. Chaque dépense compte et le budget est serré. Elle travaille seule et la mesure de ses performances est rapportée à celle de son équipe mensuellement. L'ambiance n'est pas toujours optimale et les multiples changements organisationnels ne sont pas toujours simples à vivre. Elle est attentive aux risques de pertes d'avantages extra-légaux qui comptent énormément dans son budget (abonnement aux transports, chèques repas, ..) avec la généralisation du télétravail. C'est une chance et un privilège pour elle de télétravailler, même si elle est de plus en plus seule. Elle organise son horaire comme elle l'entend dans les délais impartis. Elle travaille sur son PC et réalise des tâches administratives.

CDI temps plein, cohabitante dans ménage de 3 personnes où les deux adultes travaillent

Kadi a 28 ans, il est né en Italie de parents ivoiriens. Elle cohabite avec son mari et sa petite fille dans un appartement qu'elle loue en région bruxelloise mais ils ont énormément de difficultés avec les factures mensuelles. Son mari a fait une formation et vient de trouver du travail, ils ont dû déménager, ils ont eu beaucoup de frais. Lorsqu'elle est arrivée à Bruxelles, elle n'a pas eu droit à l'aide sociale car elle avait une nationalité européenne. Au cours de ses études d'assistance sociale, elle a travaillé dans des hôtels, dans l'horeca, elle travaillait de 05h du matin à 13h et suivait ses études en cours du soir. Elle occupe désormais un CDI à temps plein au CPAS en tant qu'assistante sociale. Lorsqu'elle y repense, elle se dit qu'elle est parvenue à franchir toutes ces étapes parce qu'elle était jeune et qu'elle n'avait pas le choix.

CDI temps plein, cohabitant dans un ménage sans enfants où deux personnes travaillent

Diplômé en tant que aide comptable et éducateur spécialisé, Nassim a 29 ans. Il est né à Bruxelles et vit avec sa femme dans un appartement qu'ils louent en Région bruxelloise. Étant employé dans le secteur public communal dans un service d'aide à la jeunesse, il combine travail administratif et travail d'animation d'enfants et d'adolescents dans l'accompagnement et le soutien scolaire. Avant son CDI, il a occupé différents petits boulots. Grâce à son statut d'ACS, il a réussi à décrocher ce contrat dans cette commune qui après un an et demi s'est transformé en CDI. Son épouse travaille dans une crèche. Ils n'ont pas d'enfants mais éprouvent des difficultés à joindre les deux bouts chaque mois. Il sait qu'il a de la chance d'avoir un travail mais il estime ne pas être payé à sa juste valeur. Il gagne 1880€ net par mois.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés occupant un emploi à durée indéterminée (CDI) dans le secteur privé (subventionnés ou non)

Dans cette section, nous reprenons plusieurs exemples de travailleurs pauvres salariés occupant un emploi à durée indéterminée (CDI) dans le secteur privé (subventionnés ou non).

Dans les organisations ou entreprises privées en Belgique, **par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques**, de très grandes disparités existent autour des conditions contractuelles et de rémunération suivant les secteurs, les types de postes, les niveaux de qualification et de diplômes requis.

Les travailleurs précaires et pauvres interviewés qui travaillent à durée indéterminée souffrent **d'une rémunération insuffisante et parfois variable** (en fonction des profits ou des objectifs) avec des conditions de travail souvent pénibles. Bien souvent, les travailleur.ses précaires et pauvres ont des tâches considérées comme répétitives, pénibles, subalternes, humiliantes et parfois vue comme «sales» au contact direct de déchets, salissures, etc. Ces tâches sont tantôt considérées comme telles, tantôt réellement vécues comme telles.

Les types de contrats et leurs durées peuvent varier fortement d'un employé à l'autre et dans le temps. A cette réalité, s'ajoute le contexte de la conjoncture économique et des dynamiques sectorielles qui installent un climat de concurrence entre travailleur. ses précaires et pauvres sur les marchés de l'emploi et de l'activité. Malgré le caractère indéterminé, ces **contrats peuvent d'ailleurs être modifiés** en cours de route (cf. infra).

La **stabilité de l'emploi semble** moins bien assurée dans le secteur privé où il y a une plus grande fréquence possible de restructurations, de rationalisations et de faillites. La stabilité de l'activité professionnelle n'est pas garantie, en particulier dans des secteurs plus sensibles comme le commerce, l'HoReCa, le milieu artistique, etc.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, le degré de dépendance est élevé en raison du contrat de salarié qui fonde une relation hiérarchique et de subordination. Les salariés précaires ou pauvres du secteur privé n'ont bien souvent que peu de possibilités de contrôle sur leur propre travail et, sauf exception, peu de prises avec l'autorité. Le salarié ne choisit pas ses horaires, souvent variables, et il n'est que peu impliqué dans l'organisation du travail. L'accès ultérieur à l'emploi est favorisé par un «savoir-être ultra flexible» et donc changeant.

CDI ¾ temps, cohabitante

Zakia a 24 ans et est auxiliaire de l'enfance en contrat à durée indéterminée et ¾temps dans une crèche spécialisée pour enfants handicapés. Elle est née à Bruxelles et vit avec sa mère (qui reçoit des prestations pour personnes handicapées) dans un nouvel appartement peu onéreux (logement social) après avoir dénoncé l'insalubrité de son appartement précédent. Elle a obtenu un titre de validation de ses compétences, et grâce à une annonce qu'elle a elle-même trouvée sur le site d'Actiris, elle a conclu son contrat dans la journée.

Elle travaille dans une crèche sous contrat à durée indéterminée à temps partiel dans l'aide à la petite enfance et s'occupe d'enfants handicapés dans une petite structure privée dans le nord de la Région bruxelloise, une crèche de deux étages avec jardin et cour à l'arrière. Ses tâches principales sont les suivantes : accueil des parents et des enfants, prendre soin des enfants, préparation des repas, désinfection et stérilisation des jouets, machines de linge, communication des informations aux parents.

Elle aime cet emploi et s'y sent dans son élément, en tant qu'employée et en tant qu'«être humain» avant tout et aimerait y travailler à temps plein mais sa directrice ne peut lui proposer qu'un ¾temps (28 heures par semaine), rémunéré 1300€ nets par mois sans compter les heures supplémentaires. Zakia est obligée d'être flexible, elles ne sont que deux pour assurer l'accueil et les soins de tous les résidents. Si la directrice est malade, elle doit s'occuper seule des enfants et cela fait varier ses horaires. Elle apprécie beaucoup son emploi même si c'est parfois (très) dur physiquement (porter les enfants, escaliers, ...) mais ça ne la dérange pas de faire souvent des heures supplémentaires. Elle n'a qu'un seul jour off sur la semaine.

CDI 4/5ème temps, cheffe de famille monoparentale

Diplômée en thérapie par L'Art, artiste plasticienne et céramiste, Ilse, 45 ans, est née aux Pays-Bas de parents d'origine hollandaise. Devenue Bruxelloise, elle vit seule une semaine sur deux avec son garçon dans la commune de Bruxelles-ville dans un appartement vétuste (rien de grave mais pas bien entretenu) qu'elle loue grâce à un propriétaire - comme ils sont rares - qui lui a fait confiance malgré le fait qu'elle était au chômage à ce moment-là. Elle a suivi de nombreuses formations à Paris et en Région bruxelloise. Elle a occupé beaucoup de jobs en intérim, des jobs administratifs puis a travaillé dans une asbl de 2003 à 2011. Elle est partie pour travailler dans le secteur artistique jusqu'en 2020. Elle a exercé plein de métiers et d'activités différentes : vente d'objets d'art, professeur de céramique, animatrice, expositions, etc.. Elle a fait énormément de contrats Smart, des contrats de remplacement en tant que prof, animatrice. Elle a eu beaucoup de «plans débrouille» ensuite beaucoup de contrats avec un complément de chômage. Par fatigue, elle a accepté en 2020 un contrat d'art thérapeute dans une asbl qui aide des personnes souffrant d'addictions. Elle tente de continuer en tant qu'artiste un jour semaine. Elle s'estime chanceuse en temps de covid grâce à la continuité de son salaire avec juste une permanence. Elle travaille en CDI à 4/5ème temps. Elle préférerait travailler en tant qu'artiste à temps plein mais au vu de l'instabilité et de l'irrégularité de la rémunération, elle a construit un projet artistique qui s'insère dans son travail d'animatrice au quotidien. Elle occupe un contrat à durée indéterminée et gagne environ 1700€ nets par mois à horaires fixes. Le travail lui apporte une certaine stabilité financière. Son employeur respecte assez bien les conditions de travail, elle peut combiner cet emploi avec ses responsabilités parentales, mais elle n'a par contre plus beaucoup de temps pour elle et son activité artistique ; même si elle sait qu'elle doit veiller à bien prendre soins d'elle et de ses besoins, ce qui n'est pas toujours évident. Aujourd'hui ses revenus sont plus stables, mais cela ne signifie pas qu'elle peut tous les mois tout payer. Même aujourd'hui elle doit peser ses choix. Elle gère son temps et son argent de manière tout à fait différente en fonction de la présence ou de l'absence de son fils. Elle doit vraiment faire très attention à ses dépenses, elle réfléchit à chaque achat, elle privilégie le bio mais fait des arbitrages. Récemment, elle a dû se débrouiller pour payer un voyage scolaire. Elle a apprécié la réduction sur son abonnement de transports en communs. Elle a un statut BIM car elle ne s'en sortait pas pour ses soins de santé. Ses parents l'ont aidée plusieurs fois. Elle ne veut dépendre de personne, elle n'aime pas la

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés occupant un emploi à durée déterminée ou limitée

Dans cette section, nous reprenons plusieurs exemples de travailleurs pauvres salariés occupant un emploi à durée déterminée ou limitée.

Les contrats à durée déterminée sont tantôt subis, tantôt choisis. Il ressort cependant de notre enquête que ces contrats sont presque systématiquement non choisis (cf. partie 7). Le caractère déterminé et limité a un impact sur la vie concrète présente et future ainsi que sur la perception du futur du travailleur. Cet impact sera plus ou moins insécurisant suivant le caractère de très courte (quelques heures ou un jour), courte (une semaine) ou moyenne durée (plusieurs semaines) du contrat de travail. De manière générale, la courte ou très courte durée a un impact important en termes de risque de précarisation et de difficulté voire d'impossibilité de projection de soi.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, le salarié qui occupe un emploi de courte durée est en principe protégé par une rémunération garantie dans le cadre de la durée limitée du contrat. Toutefois, il peut aussi ici y avoir des erreurs de calculs si ces contrats sont fréquents, gérés par des petites entreprises ou secrétariats sociaux ou de manière numérique. Le salarié ne vérifie pas systématiquement et n'est pas forcément en courant de ses droits ni des règles en vigueur. Par ailleurs, pour des contrats courts, le temps de trajet n'est pas toujours ou en partie comptabilisé dans le cadre du travail. Le coût du trajet n'est pas intégralement remboursé.

Si le travailleur bénéficie du caractère assurantiel de la sécurité sociale belge face aux risques sociaux en cas de maladie, de cessation d'activité ou encore d'accident, cette protection est amoindrie par un temps partiel, une durée du contrat très limitée, ou par tout changement de statut (cf. face hybride). Le changement de statut complique les demandes de prestations sociales centrales comme le droit à l'assurance chômage ou un complément via le droit à l'intégration sociale.

Malgré l'incertitude et la précarité induite par la durée limitée ou extrêmement limitée du contrat de travail, beaucoup de travailleurs poursuivent et acceptent malgré tous ces contrats de courte durée parce qu'ils n'ont souvent pas le choix.

Au niveau du type de **relations d'autorité dans le travail**, la durée limitée du contrat offre un pouvoir parfois supérieur à la hiérarchie par rapport à un contrat plus long, avec une pression accrue pour le/la travailleur.se : les tâches, la mission ou le projet sont souvent urgents et importants. Les directives pour réaliser les tâches en peu de temps sont fréquentes.

La courte durée met une forte pression sur la réalisation immédiate des tâches. En conséquence, les travailleur.ses n'ont pas ou très peu d'autorité par rapport au contrôle de leur activités même s'ils peuvent décider d'interrompre leur collaboration à l'issue du CDD ou autre contrat temporaire.

La plupart du temps, une reconduction du contrat est espérée. Ce type de contrat est souvent occupé par des travailleur.ses qui espèrent obtenir ensuite un contrat sur une durée plus longue ou indéterminée. D'autres acceptent tout simplement les emplois proposés par absence d'autre choix possible, par obligation contrainte dans le cas par exemple des dispositifs d'aide à l'emploi.

CDD temps partiel et horaires variables, cohabitante

Marie a 18 ans, elle est née à Etterbeek de parents belges. Elle a dû arrêter l'école en 3ème secondaire, son parcours est compliqué. Elle a postulé la première fois en supermarché avant ses 18 ans, parce que c'était à côté de chez elle et a d'abord été engagée en tant qu'étudiante - alors qu'elle n'était pas étudiante - mais ensuite, sous contrat d'employée via des CDD d'un mois, renouvelé 10 fois : «au bout de deux ans, soit ils obtenaient un CDI, soit ils vous faisaient partir». Elle vit avec son compagnon et travaille en tant qu'employée dans un supermarché mais elle va changer parce qu'elle n'aime pas l'ambiance, elle a un entretien d'embauche pour un job dans un autre supermarché, un temps partiel de 25 h par semaine durant 3 mois (rayon et caisse). Actuellement, son salaire varie en fonction de l'horaire qui lui est octroyé chaque semaine, un horaire variable entre 20 et 35h par semaine (parfois jusqu'à 40h) sur lequel elle n'a aucune prise. Elle connaît ses horaires une semaine à l'avance. Ses horaires sont hyper variables dans les plages d'ouverture du magasin et au-delà (pour fermer) : de 7 à 14h ou de 12h45 à 20h y compris les weekends parce que ces magasins sont ouverts du lundi au dimanche. Elle a déjà été payée double le dimanche dans un autre magasin mais depuis le changement de supermarché, elle est désormais payée au même salaire le dimanche. Son salaire variable se situe entre 900 et 1600 euros par mois, elle ne sait jamais combien elle va avoir «en poche» : «C'est souvent comme ça dans les magasins et ça dépend de chaque endroit mais en général, on débute toujours en CDD». Elle compare son emploi actuel dans un grand supermarché où elle travaille toujours seule, sans interruption, sans relation d'équipe satisfaisante avec l'ambiance familiale d'un plus petit supermarché où elle était polyvalente, travaillait seule ou en équipe à la caisse et aux marchandises avec une marge de manœuvre dans l'organisation. C'était une chouette équipe, les travailleurs s'arrangeaient entre eux s'ils avaient un empêchement pour travailler, mais ce n'est pas possible dans de plus grandes équipes. Elle avait droit à des pauses et elle était responsable des fermetures et ouvertures du magasin. Elle n'était pas en CDI, sur les 7 travailleurs, personne n'était en CDI, seuls le gérant et la gérante étaient en CDI ainsi qu'une personne qui travaillait là depuis 20 ans. Pour 20 à 35 heures par semaine, la rémunération n'était jamais fixe et variait entre 1300 et 1500 euros par mois. Elle avait pris un appartement avec un loyer de 750€ par mois mais vu que les contrats ne se renouvelaient pas elle a dû remettre l'appartement et elle a perdu 1500 euros de garantie locative.

CDD temps partiel et horaires variables, isolé

Belge de 24 ans d'un père belge et d'une mère française, Nicolas a obtenu son CESS dans une école à Woluwé et a suivi ensuite plusieurs formations. Après avoir été employé polyvalent à La Louvière, magasinier vendeur à Schaerbeek, Nicolas était employé dans une chaîne de restauration en CDD à temps partiel (presque à temps plein). L'horaire était variable et s'étendait en journée et/ou en soirée. Cet horaire changeant lui était fourni sur une période de trois semaines avec de fréquentes modifications. Il n'a pas choisi le CDD ni le temps partiel, il attendait un CDI qui lui avait été promis mais n'a pas été reconduit en raison de la pandémie de Covid 19. Nicolas est isolé, il vit dans un appartement une chambre à Etterbeek, avec un loyer de 620 euros dont 110 euros de charges et 60 euros en abonnements internet. Après cette non reconduction, il a été contraint de demander de l'aide au CPAS et estime qu'il se trouve en situation de survie : « Avec 150 euros par tenir le mois, c'est manger, acheter tous produits nécessaires, c'est juste impossible donc je compte sur les amis pour me soutenir et je cherche du travail ».

Il est fréquent de constater que des travailleur.ses précaires qui occupent un contrat à durée déterminée pour une période plus longue (6 mois, une ou deux années) ou via des aides à l'emploi s'y plaisent et s'y habituent. C'est une épreuve lorsque arrive le terme du contrat et qu'il faut (ré)introduire une demande d'allocations de chômage ou d'aide au CPAS.

Oui moi je trouve qu'il y a pas mal d'aides à l'emploi mais malheureusement elles ne se pérennisent pas dans le temps c'est-à-dire que ça va permettre un tremplin pour certains, mais après ce sera toujours difficile de retrouver. Donc il y a des contrats FPI, article 60, Stage First, il y en a beaucoup qui sont des contrats pour 6 mois, 1 an, 2 ans et après parfois la personne retourne à la case de départ au final, c'est tout aussi compliqué [intpro18]

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés en contrat de remplacement

Cette section aborde la situation des travailleurs pauvres salariés en contrat de remplacement. S'ils répondent aux mêmes conditions qu'un contrat salarié classique, leur durée varie fortement, de quelques semaines à plusieurs mois voire à une année. Le contrat de remplacement est souvent utilisé pour remplacer une personne en congé de maternité ou en arrêt pour cause de maladie.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, ceux-ci semblent relativement limité pour la personne salariée le temps de la durée du contrat, en particulier si le contrat est à temps plein. En revanche, il n'y a pas de protection contre la cessation d'activité. Les travailleuses et travailleurs seront ensuite responsables de la récupération de leurs droits au chômage ou au revenu d'intégration.

Tout comme pour les contrats à durée déterminée, les contrats de remplacement insécurisent les travailleur.ses. Même si la durée de ces contrats est moyenne et s'étend souvent sur plusieurs mois, l'incertitude demeure.

Dans certains cas, les personnes vivent des situations de cumul de contrats de remplacement avec des contrats classiques de courte durée, ou à durée indéterminée. Ces possibilités de **cumul des contrats classiques avec des contrats de remplacement** complexifient la situation administrative du travailleur ou de la travailleuse dans l'accès à ses droits sociaux en cas par exemple d'événements tel qu'une grossesse, un accident ou une maladie.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, le degré d'autorité est limité puisque la relation de subordination est à durée limitée dans le temps. La possibilité d'avenants (qui ajoutent des heures au contrat) est une manière de renforcer la pression de la hiérarchie en fonction des attentes des travailleurs (qui espèrent davantage d'heures ou au contraire, à s'en tenir à l'horaire du contrat).

Tout comme d'autres types de contrats à durée déterminée, les contrats de remplacement peuvent aussi représenter une phase test à durée limitée afin d'éventuellement embaucher la personne en CDI par la suite⁵⁶. Ce type de contrat instaure un degré de dépendance renforcé où les travailleur.ses sont encore plus tributaires de l'autorité de l'employeur pour un accès ultérieur au travail (prolongement de contrat, renouvellement, etc.). Le portrait ci-dessous représente une situation d'hybridité formelle classée toutefois ici afin d'illustrer le contrat de remplacement.

Salarié avec combinaison de contrats de remplacement et intérimaire, isolé

Travailleur notamment, dans le secteur du nettoyage, Karim la trentaine habitant de Molenbeek, alterne des prestations en tant qu'intérimaire avec un contrat de remplacement dans le secteur hospitalier en tant que technicien de surface, il occupe ce contrat de manière stable pour plusieurs mois. Il a effectué énormément de contrats et de missions de courte durée auparavant. En règle générale, il accepte de nombreux intérimis et ses contrats diffèrent à chaque fois, soit des CDD, soit des «contrats de remplacement indéfinis» : «Ça veut dire qu'il y a un nom dessus, on sait qu'il ne va jamais revenir de maladie et donc je suis en contrat indéfini». Au-delà de la mission qui l'occupe, le caractère indéfini et de pouvoir être «jeté» à tout moment sont problématiques pour ce travailleur précaire : «Ça s'appelle un contrat de remplacement permanent et ça veut dire que je suis là mais dès que le gars il revient de maladie, je peux être jeté.»

⁵⁶ Notons que suite à l'accord de Gouvernement De Wever, la période d'essai est rétablie et changera donc les dynamiques actuelles de l'utilisation de contrats de remplacement. Extrait de l'accord, p.19 : «Après concertation avec les partenaires sociaux, nous réintroduisons, au plus tard au 31/12/2025, la période d'essai : il sera désormais possible pour les deux parties de mettre fin au contrat de travail avec un préavis d'une semaine au cours des six premiers mois du contrat.»

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés en contrats étudiants

Le nombre de personnes salariées et étudiantes a considérablement augmenté ces dernières années passant de 34.030 en 2013 à 56.933 en 2023⁵⁷ en raison notamment de l'extension du nombre d'heures annuelles autorisées. L'offre de poste de jobs étudiants a doublé en 10 ans passant de 44.389 en 2013 à 90.172 en 2023⁵⁸ (ONSS, 2025 et cf. chapitre (2)) en Région bruxelloise.

Notre enquête met en lumière qu'ils sont souvent engagés dans des situations très précaires et parfois hybride (cf. infra). De nombreux secteurs utilisent désormais des étudiants de manière structurelle, en tant qu'organisation du travail et en proportions bien plus élevées qu'auparavant. Le recours aux contrats étudiants permet de réduire les frais salariaux des entreprises et a énormément de succès. Les étudiants sont désormais au travail tout au long de l'année. Les exigences ont augmenté, il s'agit de postes parfois identiques à des postes salariés classiques avec une spécialisation progressive des tâches qui leur sont confiées.

Le plafond du nombre d'heures prestées autorisées a augmenté plusieurs fois et le job étudiant peut être combiné avec d'autres régimes défiscalisés ce qui peut complexifier la situation socio-administrative de l'étudiant (cf. face hybride).

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, les étudiants bénéficient en principe de protections minimales : un salaire déclaré et garanti, un taux d'occupation avec un contrat qui mentionne une durée. Cependant, les horaires varient fortement en fonction des demandes et besoins de l'employeur (moment de la journée ou de la semaine, effets de saisons, ...).

Les horaires, souvent variables, fragilisent leur situation matérielle et leur organisation de travail étudiant puisqu'il est impossible de prévoir à l'avance combien d'heures seront prestées pour la semaine ou l'année. Un même travailleur peut détener plusieurs contrats «ouverts» avec un même employeur.

Je suis sous 4 contrats jusqu'à la fin de l'année et chacun de ces contrats est signé avec la même société sauf que j'ai signé pour un nombre d'heures différent pour chaque contrat. Par exemple, dans le magasin principal, il m'a fait signer pour 15 heures/semaine que je fasse 15 heures/semaine ou pas, donc c'est juste ce qui a été écrit sur le contrat.

Dans le troisième magasin, j'ai signé pour 9 heures/semaine, même si je fais 0, parfois je fais 0 heures/semaine (...) Donc chaque magasin a écrit un contingent d'heures différent (...) Donc là en l'occurrence j'ai 4 contrats, mais je ne travaille que dans 3 parce que le quatrième en fait c'est vraiment ... j'ai signé le jour où j'ai remplacé quelqu'un donc j'étais en extra, mais le contrat a été signé pour toute l'année comme ça, si je reviens pour un autre shift [horaire de quelques heures] de ce genre, je suis toujours sous contrat en fait, on ne doit pas re-signer. [tp07]

Dans ce genre de situation, le risque socio-économique est relativement élevé puisque le volume d'heure dépendra du nombre d'étudiants disponibles, des horaires laissés aux étudiants, de la bonne volonté du manager ou de la rapidité à accepter un horaire libre. Sans être disponible immédiatement par téléphone ou le premier à réagir, les meilleurs horaires seront pris par d'autres.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, les contrats étudiants imposent une flexibilité absolue d'emblée. Les horaires varient, les heures supplémentaires sont possibles, mais l'étudiant est souvent considéré comme pouvant de facto y répondre et peut être puni s'il refuse. De par leur jeunesse et leur supposée disponibilité, les étudiants ne sont pas toujours très bien traités ou considérés.

L'étudiant est souvent jeune et a au départ peu d'expérience. Il est dès lors affaibli pour «la négociation» des tâches, des horaires et à l'organisation de son travail. S'il gagne en expérience, il aura davantage de marge de manœuvre pour postuler et pour ses horaires.

Les témoignages recueillis montrent des situations d'étudiants avec un degré de précarité qui dépend fortement du niveau de revenus des parents. Les situations montent de fortes inégalités et un haut degré de dépendance : face à l'accès à l'emploi, face aux reconductions, au travail d'étudiants sont importantes. De plus, l'étudiant peut vivre une forte concurrence avec des collègues.

⁵⁷ Source : demande à l'ONSS, janvier 2025.

⁵⁸ Source : demande à l'ONSS, janvier 2025.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés dans le cadre de dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation

De nombreux travailleur.ses pauvres salariés occupent des emplois dans le cadre de dispositifs d'aide à l'emploi ou à la formation. Les dispositifs d'aide à l'emploi constituent un tremplin vers la formation ou l'emploi, même si les travailleur.ses rencontrés ont souligné la durée et la portée limitées de ces dispositifs.

Ces régimes et dispositifs ont pour objectif «d'activer» des personnes au chômage ou qui reçoivent un autre revenu de remplacement. Chaque dispositif d'aide à l'emploi ou à la formation est spécifique et cible majoritairement des personnes qui perçoivent des revenus de remplacement, d'aide sociale ainsi que des personnes qui ne perçoivent rien ou qui sont salariées à temps partiel.

Une grande partie de ces dispositifs existe depuis plusieurs années, ils sont souvent basés sur des relations tripartites : le travailleur, l'employeur et le client (entreprise, entité utilisatrice, l'organisme de formation, l'Onem, le CPAS...). Ils permettent de favoriser la création d'emploi et l'embauche et permet à des employeurs de s'exonérer en partie ou complètement des cotisations de la sécurité sociale.

Souvent, ces dispositifs visent des objectifs différents, l'atelier des droits sociaux (Menu, 2018) distingue par exemple les **mesures et dispositifs spécifiques pour l'emploi** (Activa dans ses différentes variantes, mesures de réduction du temps de travail des travailleurs âgés, contrat ACS et d'insertion pour les jeunes, Articles 60, etc.) **des mesures et dispositifs pour la formation** (stage first, formation professionnelle en entreprise FPI, convention d'immersion professionnelle, etc.).

Selon l'atelier des Droits sociaux, les trois grands axes qui articulent la réforme des aides à l'embauche spécifique à la Région bruxelloise⁵⁹ sont : **l'activation**, l'insertion et la rétention des demandeurs d'emploi. Dans l'axe activation, l'ancien «plan Activa» a été reconfiguré en trois mesures avec le principe de réduire le coût patronal en permettant une déduction qui sera payée par l'Onem ou le CPAS. L'axe **insertion** vise à cibler des groupes spécifiques parmi les jeunes peu qualifiés et de leur faire acquérir une expérience professionnelle utile pendant un an via un contrat d'insertion qui, dans l'idée de la mesure, les mènera vers un emploi durable et de qualité. L'axe de **rétention** vise en revanche à maintenir sur le marché des travailleurs

«âgés» qui travaillent dans la Région (quel que soit leur lieu d'habitation) avec une réduction de cotisations patronales et de la sécurité sociale.

Certaines mesures de mise à l'emploi présentent un caractère précaire de par le fait qu'elles soient limitées dans le temps et qu'elles offrent une faible rémunération (parfois même incertaine). Il s'agit le plus souvent d'extraire une personne d'un système de protection sociale ou d'assistance pour une durée déterminée d'une ou deux années en espérant que le gain d'une mise à l'emploi permette une entrée durable sur le marché du travail, ce qui n'est pas toujours le cas.

Soulignons par ailleurs qu'avec les récentes réformes, une partie de ces dispositifs d'aide à l'emploi ne permettront plus de constituer un droit à l'assurance chômage.

Par rapport au **type d'emploi** et aux **risques socio-économiques**, ces dispositifs permettent une augmentation partielle et momentanée du niveau de revenus dans un premier temps. Toutefois, dans une majorité des situations rencontrées, la sortie du dispositif s'achève par une entrée ou un retour au chômage (ces types de parcours seront bousculés à l'avenir en raison de la réforme des allocations de chômage).

De manière générale, si une partie des dispositifs d'aide à l'emploi permettent de voir la situation matérielle travailleur.ses s'améliorer dans un premier temps, c'est de manière limitée (en termes de revenus) et temporaire en raison d'un retour vers des situations précaires et de pauvreté (emplois précaires, prestations sociales complexes à obtenir, ...).

Dans certains cas, l'entrée dans un tel dispositif peut signifier une perte de revenu dans la mesure où une partie des avantages sont perdus en lien avec par exemple le coût des trajets de déplacement (non ou partiellement remboursés), des frais de garde d'enfants, la perte de certains services ou droits sociaux comme par exemple, le droit à de meilleurs remboursements des soins (BIM), une aide au loyer, etc.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, une part de ces salarié.es, effectue les mêmes tâches que leur collègues engagés dans des contrats classiques, mais sont moins bien rémunéré.es. Cette donnée est symboliquement importante dans les relations de travail et peut être génératrice d'un sentiment de frustration.

⁵⁹ Ordonnance de la RBC du 23/06/2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région Bruxelles-Capitale, MB 14/07. Et arrêté du Gouvernement de la RBC du 14/09/2017 relatif aux mesures d'activation des demandeur d'emploi., MB 21/06/17.

Ces travailleurs ont souvent peu d'autonomie et effectuent régulièrement des tâches à horaires «décalés», donc en dehors des tranches horaires classiques entre 9h et 17h. Ils réalisent aussi des tâches dites «subalternes» que d'autres employés ne peuvent ou ne veulent pas réaliser comme des tâches pratiques dans les métiers de services (accueil, secrétariat, permanences, encodage, rangement, classement, tâches techniques, ...) et pénibles dans secteurs en difficultés (restauration, nettoyage, social, santé, aide et soins aux personnes, ...).

Exemple : le dispositif ALE (aide locale pour l'emploi)⁶⁰

Le dispositif ALE (agence locale pour l'emploi) organisé par Actiris⁶¹ «offre un service local qui n'est pas disponible sur le marché ordinaire du travail. Une ALE offre la possibilité aux chômeurs de longue durée d'effectuer des petits travaux dans leur quartier et de retrouver ainsi la voie sur marché de l'emploi». Ce statut permet à une personnes au chômage de longue durée d'effectuer par exemple, des petits travaux dans son quartier pour «retrouver ainsi la voie sur marché de l'emploi». L'objectif est de ramener partiellement les personnes au chômage de longue durée sur le marché du travail en leur permettant de travailler un nombre d'heures limité et en gagnant un complément plafonné par mois. Le dispositif est géré dans plusieurs communes (8) par l'intermédiaire de services d'agences ALE.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, ce dispositif a souvent été retenu et exemplifié par des intervenants professionnels afin d'illustrer des situations de précarité extrême au travail. Les intervenants, du côté des services sociaux (davantage que les intervenants d'administrations publiques), perçoivent ces dispositifs comme précarisant dans la mesure où certains travailleurs y restent de nombreuses années avec de mauvaises conditions de travail (tâches ingrates avec des horaires indésirables). Voici le témoignage d'une travailleuse sociale :

La majorité des gens que je reçois dans mon bureau ont des prestations ALE parce qu'ils trouvent pas de contrat de travail et donc c'est un peu d'argent en plus par mois pour s'en sortir. (...) j'ai une personne qui travaille depuis des années à mi-temps en ALE. (...) c'est un homme, 45-50 ans, analphabète, fatigué de suivre des cours d'alphabétisation, il ne se

voyait pas progresser, il y arrivait pas, vraiment. Il a travaillé en ALE pendant 15 ans. Mais vraiment le type super sérieux, jamais absent, il se tapait tous les weekends évidemment puisque ça arrange les travailleurs.... Et voilà, il faisait le balayage de rue, ça aussi hein, la majorité des gens que vous voyez dans la rue, ce sont des personnes qui travaillent en ALE. [intpro14]

Bien souvent, ces emplois ou missions, peu rémunérés et à temps partiel, sont acceptés (volontairement ou non) par une part de travailleurs pauvres car ils sont considérés comme un meilleur statut que d'être au chômage à temps plein. Vivre du chômage et de l'aide du CPAS sont souvent vécus comme une humiliation.

Le CPAS, c'est par manque de choix. (...) Le chômage aussi. Il n'y a aucune gaieté de vivre du chômage. (...) Si il y avait du travail, je préfère le travail. Mon grand bonheur c'est d'aller travailler, rencontrer des collègues de travail. Je fais le travail de l'ALE, je travaillais six heures dedans, la couture, la peinture, du chipotage dans une école. J'ai pris l'expérience et là donc c'est quoi, six heures de temps à quatre euros ? Cela veut dire que je passe six heures de temps à travailler et je n'ai même pas vingt-cinq euros. [tp32]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, sauf exceptions, les TPP inscrits dans des dispositifs ALE ont très peu de contrôle et de marge de manœuvre sur l'unité économique, l'organisation et le contenu de leur travail, etc. Depuis nos enquêtes, les tâches réalisées en ALE sont souvent des tâches de nettoyage, des tâches techniques (réparation, entretien, ...), des tâches d'aide aux personnes (gardes d'enfants, ...). Ces tâches ne sont pas très valorisées de l'extérieur et ne sont pas toujours valorisantes en interne ou du point de vue des travailleurs.

Exemple : l'ensemble des dispositifs réformés et réunis sous la dénomination «Activa»

Le plan «Activa» comprend un ensemble de dispositifs visant à inciter les employeurs à embaucher des demandeurs d'emploi⁶² par l'octroi d'un avantage financier. Activa est accessible à tout chercheur d'emploi inoccupé bruxellois, inscrit chez Actiris au moins 312 jours dans les 18 derniers mois à dater de la demande.

⁶⁰ Des discussions sont en cours pour des réformes dans les aides à l'emploi et il est possible que ce dispositif disparaisse.

⁶¹ <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/contrat-ale/>, consulté le 22/08/22.

⁶² Description du dispositif par Actiris : (<https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/activa-brussels/>)

En amont du dispositif Activa, plusieurs difficultés ressortent de l'enquête : d'une part les effets de sélection provoqués par le dispositif (certains employeurs engagent uniquement sous ces conditions) et d'autres par la frustration de certaines personnes sans emploi qui doivent attendre avant de pouvoir y avoir accès. Un travailleur précaire et une travailleuse sociale en attestent :

Donc j'étais demandeur d'emploi et là, de nouveau au chômage pendant pas mal de mois. Et je suis tombé sur le plan Activa. Et donc là évidemment, les employeurs aiment bien ça et donc, il fallait attendre un an de chômage afin d'être sur le plan Activa. J'ai trouvé un job grâce à ça et ça a duré six mois. - Et comment vous savez que vous avez trouvé grâce à ça ? C'est parce que vous êtes devenu Activa que vous avez trouvé un job ? - Exact, ouais. Parce qu'en fait, le directeur du personnel voulait absolument la carte Activa. [tp35]

Ils comprennent pas (...) « Ah, j'ai pas eu un chômage assez long et donc je n'y ai pas droit ». Ou alors les plans jeunes pour les moins de 30 ans. Mais... Stage first, chez Actiris ça s'appelle le stage first, voilà. Les gens comprennent pas toujours et ils sont parfois révoltés par rapport à ça. [intpro13]

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, un problème récurrent a été identifié par les intervenants professionnels. Dans les Plan Activa, une partie du salaire est payée par l'employeur et une autre par l'Onem⁶³. Il arrive fréquemment que le travailleur perçoive bien la partie versée par l'employeur mais qu'il rencontre des difficultés à pouvoir recevoir l'autre partie. Cela comporte de nombreux risques pour les travailleurs, en matière d'endettement et de perte de logement.

Par ailleurs, les intervenants professionnels sont mitigés face à ce dispositif qui implique un turnover important puisque les entreprises, afin de garder les avantages, ne gardent pas les travailleurs mais réengagent de nouveaux qui entrent dans les conditions.

Activa permet aux gens de travailler, mais une fois que les personnes ne se retrouvent plus dans les conditions, bah voilà, on passe à quelqu'un d'autre. [intpro14]

Par rapport au type de relations d'**autorité dans le travail**, le travailleur est fortement dépendant et subordonné. Il n'est pas simple non plus pour le travailleur d'y voir clair entre l'employeur et l'organe de contrôle et d'évaluation.

Exemple : la convention d'immersion professionnelle (CIP)

La convention d'immersion professionnelle (CIP) est une mesure relativement récente qui permet une entrée directe sur le marché de l'emploi et qui a succédé à un ancien dispositif, le contrat d'insertion. La CIP est «un contrat de stage par lequel le stagiaire acquiert, dans le cadre d'une formation, certaines connaissances pratiques ou aptitudes professionnelles auprès d'un employeur en effectuant des prestations de travail. Cette convention est une convention de stage en entreprise conclue entre le stagiaire et l'employeur de l'entreprise dans laquelle il veut faire son stage⁶⁴.» Il est possible, mais à certaines conditions, de combiner ce dispositif avec des allocations de chômage ou un revenu d'intégration du CPAS.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, la CIP ne permet pas de percevoir un salaire suffisant. Il est impossible, comme le souligne une répondante, de vivre avec 800 euros par mois. Les situations de vie avec ce type de contrat nécessitent des aides complémentaires formelles ou informelles. La CIP n'est pas un contrat de travail stricto sensu, l'employeur ne paye pas de salaire et le/la travailleur.se bénéficie d'une indemnité à charge de l'employeur.

Le caractère déterminé de la durée de la convention est problématique. Les personnes embauchées retournent souvent ensuite à l'emploi précaire ou au CPAS

Oui moi je trouve qu'il y a pas mal d'aides à l'emploi mais malheureusement elles ne se pérennisent pas dans le temps, c'est-à-dire que ça va permettre un tremplin pour certains, mais après ce sera toujours difficile de retrouver un emploi. Donc il y a des contrats je ne sais pas, FPI, article 60, Stage First, CIP, 'fin il y en a beaucoup qui sont des contrats pour 6 mois, 1 an, 2 ans et après parfois la personne retourne à la case de départ au final... [intpro18]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, être en contrat d'insertion peut, comme pour les autres dispositifs, être quelque peu

⁶³ Feuille info T8 de l'Onem: <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t8-0>

⁶⁴ Actiris : <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/convention-d-immersion-professionnelle/>, consulté le 23/03/23.

stigmatisant en interne et appeler à devoir faire davantage de tâches, à faire « toujours plus » pour convaincre l'employeur d'engager.

Plusieurs travailleur.ses précaires ont dénoncé les effets pervers (reconduction de CIP successifs) et la précarité de conditions d'existence dans le cadre de ces conventions ou de dispositifs similaires.

Exemple : le contrat « Article 60 » ou emploi d'insertion

Tel que décrit par Actiris, un « Emploi d'Insertion » anciennement dénommé « Article 60 » est un contrat de travail conclu entre le CPAS et un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ou d'une aide sociale financière équivalente.

Le CPAS est l'employeur et peut occuper la personne dans ses propres services ou « la mettre à la disposition d'un partenaire/utilisateur », telles que : une commune, une ASBL, une intercommunale à but social, culturel ou écologique, un autre CPAS, un hôpital public affilié de plein droit à l'ONSSAPL ou à l'ONSS, une entreprise sociale agréée en application de l'Ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, une société de logement social (SISP) ou un partenaire privé commercial⁶⁵. Les emplois d'insertion permettent à un CPAS de procurer un emploi à une personne qui n'est jamais entrée ou qui s'est éloignée du marché du travail. L'objectif final est de permettre au bénéficiaire de se (ré)insérer sur le marché de l'emploi et de pouvoir obtenir un droit aux allocations de chômage à la fin du contrat de travail.⁶⁶

Ce contrat est largement utilisé par les CPAS afin de renforcer l'activité interne et de (re)mettre au travail des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale pour qu'ils puissent bénéficier ensuite des allocations de chômage. La durée d'un article 60 varie selon le nombre de jours de travail qu'il manque au TPP pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage.

La relation de travail est tripartite : l'employeur (le CPAS), le travailleur et l'« utilisateur » (le CPAS ou une autre institution). Le contrat est signé avec le CPAS et la personne travaille soit directement dans le CPAS, soit dans une association ou un service proche (AIS, association du CPAS ou de la commune, service d'aide aux personnes, ...).

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, le salaire rémunéré dans ces types de contrats est souvent plus élevé par rapport à la situation antérieure et s'étale sur une durée satisfaisante pour le travailleur ou la travailleuse, avec une protection sociale assez complète. Comme pour d'autres dispositifs et types d'aides, la difficulté réside dans la gestion de l'après, à la fin de contrat.

Les contrats article 60 permettent aux personnes d'occuper un emploi pendant une période déterminée. Il s'agit de positions parfois relativement qualifiées dans le secteur associatif, social, comme par exemple des fonctions d'accueil des usagers ou de répondant téléphonique dans un CPAS. Les travailleur.ses se forment, s'attachent au cadre, aux collègues, au contenu du travail et ont parfois beaucoup de mal à s'en séparer. Le retour au chômage est vécu comme un véritable échec. Dans bien des cas, lorsque le contrat est terminé, les personnes éprouvent des difficultés à faire le deuil de cet emploi et du statut comme du revenu qu'il a procuré un temps.

Comme pour d'autres types de dispositifs similaires, ce contrat peut présenter un risque de dégradation de la situation sociale et financière par la perte de certains avantages.

C'est le cas par exemple cas de certaines familles monoparentales qui vont perdre différentes aides dès l'acceptation du contrat (interventions du CPAS pour des soins médicaux, avantages liés à l'intervention majorée, intervention dans des frais de garde ou de soins pour les enfants, etc.).

La personne qui travaille sous contrat article 60, une fois qu'elle commence à bosser, elle n'a plus les mêmes avantages qu'elle avait avant. Donc imaginons par exemple une femme article 60 qui travaille, elle était bénéficiaire et elle a quatre enfants mineurs. Une maman seule. (...) Elle avait toute une série d'avantages *comme* la prise en charge de la crèche (...) Si aujourd'hui en tant qu'article 60, elle introduit une demande de prise en charge des frais dentaires pour l'enfant par exemple, moi, je dois obligatoirement presque refuser car elle est considérée comme ayant un revenu qui est suffisant. [intpro16]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, la nature du contrôle est variable, le type d'autorité est fort et le degré de dépendance par rapport à l'organisation du travail à l'accès au marché de l'emploi est total. Le caractère triangulaire

⁶⁵ <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/contrat-emploi-d-insertion/>

⁶⁶ <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/emplois-d-insertion-ex-article-60-61/>

de la relation n'est ici non plus pas simple à comprendre et à gérer par rapport aux relations et conditions de travail. Pouvoir se fondre dans l'institution cliente, et bien comprendre ses attentes n'est pas simple.

Au-delà du haut degré d'autorité et de contrôle sur le travail par l'employeur et l'utilisateur du dispositif, il faut souligner dans le cas de l'article 60, l'obligation de répondre, en tant qu'allocataire, au régime d'activation spécifique du CPAS. Refuser une telle proposition pourrait être jugée par la personne responsable du projet individualisé d'intégration sociale (PIIS) comme une preuve de «non collaboration». Le degré d'autorité et de contrôle du gestionnaire de dossier est dès lors renforcé dans le cadre de la relation administrative et d'assistance, avec un «pouvoir de sanction»

Par ailleurs, ces travailleur.ses n'ont aucun moyen de négocier et doivent de facto accepter les conditions de travail telles quelles.

- J'ai fait des article 60e et quand même ça m'a ouvert des portes, ça m'a permis de connaître presque toutes les structures et beaucoup de ressources sur Bruxelles. Et aussi ça m'a permis de connaître un peu les gens pour que par après, peut-être ça va me permettre de décrocher un travail. Vous voyez.
- Vous disiez que vous aviez des horaires fixes pour ce travail. C'était toujours les mêmes horaires ou ça pouvait changer ?
- En fait, c'était trois jours par semaine de neuf heures à six heures trente puis deux jours par semaine de neuf heures à dix-sept heures mais il y avait des changements. Des heures supplémentaires qu'on rajoutait, c'était pas payé, on pouvait les prendre comme des heures coupées. Ça aussi c'est un peu comme on peut dire la précarité parce que si on travaille une heure, l'idéal ce serait d'être payé. Mais l'association elle ne nous les paie pas, ils nous donnent ces heures-là en tant qu'heures de récup. (...) D'ailleurs c'était pas nous qui voulions des fois faire les heures supplémentaires. C'était la prestation qui terminait tard et des prestations des heures après le travail quoi. Donc c'était plus long, c'était un peu ça.[tp53]

Comme dans d'autres dispositifs, il est souvent attendu et demandé aux personnes embauchées en tant qu'article 60 d'effectuer des tâches extrêmement diversifiées ou qui demandent parfois beaucoup d'expérience, de tact, de réflexivité. Dans

certains cas, ces postes sont occupés par des professionnels (travailleurs sociaux, animateurs socio-culturels). Il s'agit par exemple de fonction d'accueil dans les CPAS, de conseils d'orientation, d'encodage de revenus pour calculer des montants d'allocations, d'aide aux personnes dans des centres d'hébergement d'urgence, etc.

Pour conclure, soulignons que même si une partie des bénéficiaires de ces dispositifs et de ces emplois aidés parvient à se maintenir à l'emploi ou à y entrer, parfois même en CDI, c'est toutefois la précarité qui est le plus souvent expérimentée par les personnes qui ont accepté ou qui n'ont pas d'autre choix que d'accepter un parcours d'aide à la formation ou un emploi.

Ce système de postes subventionnés «article 60» et récemment renommé «emploi d'insertion» risque d'être réformé ou de disparaître suite à la réforme récente de limitation des allocations de chômage. Les travailleur.ses ne seraient pas éligibles au droit au chômage (critères d'admission plus restrictifs) et risquent, sans trouver d'emploi à temps plein ou presque, de devoir redemander une aide au CPAS.

Exemple : le dispositif des titres-services

Le dispositif des titres-services a initialement été créé pour régulariser et formaliser le secteur du nettoyage. Le cas des titres-services est sans doute l'exemple le plus emblématique et régulièrement cité pour illustrer le travail précaire. Dans le même temps, il est aussi cité comme dispositif exemplaire pour formaliser de l'informel. Il constitue un moyen d'offrir une protection sociale aux travailleuses de la sphère informelle (nettoyage, aide domestique, ...) et des services à domicile avec un avantage fiscal pour l'utilisateur.

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques, les trajectoires montrent bien souvent une précarité continue, un travail pénible, un background ou parcours migratoire (dans et en dehors de l'UE) plus fréquent (cf. chapitre 4), un mauvais état de santé et une insécurité financière de plus en plus importante liée à la fluctuation de plus en plus fréquente de la rémunération et des prestations sociales. Si les conditions de travail ont été récemment été quelque peu améliorées⁶⁷, la rémunération à temps plein reste faible, singulièrement pour la Région bruxelloise⁶⁸. Au vu de la part des travailleuses à temps partiels, les salaires perçus sont le plus souvent relativement faibles, même pour des travailleuses qui ont plusieurs années d'ancienneté. Les temps partiels sont variables en

⁶⁷ Réforme des titres services en vigueur depuis le 1/01/2025 : <https://www.titre-service.brussels/entreprise/actualites/reforme-bruxelles>

⁶⁸ L'Echo 08/07/2025 : <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/federal/toutes-les-aides-menageres-vont-etre-augmentees-sauf-a-bruxelles/10614984.html>

fonction de la demande, ou imposés comme tels, ou pour des raisons de santé.

Venant de contrats de travail à durée déterminée, venant d'activités dans la sphère informelle, beaucoup de TPP préfèrent un CDI à temps partiel dans le secteur des titres-services ; ce avant tout pour tous les bénéfices assurantiels de la protection sociale (assurance obligatoire soins de santé et indemnités pour soi et ses enfants, cotisations pour la pension, jours de travail qui comptent en cas de risque de chômage, etc.).

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, ce dispositif se base également sur des relations de travail tripartites. Tact, délicatesse et attention particulière à soi et aux desideratas des clients et de l'employeur sont nécessaires. Il faut rapidement s'adapter à de nombreux contextes de travail avec à chaque fois des relations d'autorité différentes et un degré de contrôle sur l'organisation de son travail hypervariable. Chaque client aura ses attentes, ses habitudes, ses « manies » et ses interdits.

Les travailleuses des titres-services sont dépendantes du renouvellement de leurs prestations par les clients de l'agence, mais aussi par les décisions des agences concernant les attributions de clients, d'horaires et les décisions de management. Certaines agences fournissent des formations aux travailleuses, d'autres n'exécutent pas cette obligation. Les pratiques sont différentes d'un employeur à un autre, certains sont à l'écoute des travailleurs (réunions d'interventions,...) et de leurs impératifs

(horaires, enfants, trajets...) et d'autres moins.

Les caractéristiques et les réalités des travailleuses titres-services sont déjà bien documentées et connues. Plusieurs études ont montré que le dispositif est caractérisé par : la très grande majorité des prestations attribuées à des prestations ménagères (Bruxeo, 2021), des bas salaires (parfois inférieurs au salaire minimum), une majorité de temps partiels, une surreprésentation des femmes et une ethno stratification (Observatoire de la Santé et du Social, 2015). Elles témoignent également de représentations négatives et une non valorisation de ces emplois (Camargo, 2018), de coûts cachés en raison notamment de l'absence de débouchés vers un autre emploi non-subsidié et des effets très négatifs sur la santé des travailleuses (Leduc, Tojerow, 2020).

La création du dispositif de titres-services avait également pour objectif de lutter contre le travail informel et le chômage. Une récente étude conclut que « malgré leur popularité grandissante, il semble qu'il y a peu de preuves empiriques de l'efficacité des subsides des titres services comme un outil de politique publique pour lutter contre le chômage parmi les travailleurs peu qualifiés ». Il y a par ailleurs un risque élevé de présenter des troubles musculosquelettiques et d'être en situation de maladie-invalidité sur le court et le long terme (Leduc & Tojerow, 2020). Ces politiques d'emploi considérées comme des outils destinés à lutter contre le chômage ont des effets sur le nombre de personnes en maladie et invalidité.

Clara est belge née de parents portugais. Elle arrive très jeune en Belgique en raison d'une situation d'extrême pauvreté au pays natal. Sa sœur ayant l'âge pour travailler, Clara « se sacrifie » et garde ses enfants pendant deux années. Ensuite, elle trouve une place « privée » dans une maison à raison de 6 jours par semaine pendant 2 ans, du travail informel « au noir ». Clara souhaitait être régularisée et déclarée donc elle change. D'abord, elle travaille pendant une année dans une première société de nettoyage et s'oriente ensuite, via une autre société comme travailleuse domestique, à Overijse, 5 jours par semaine pendant 5 années dans une famille. Le trajet « domicile- travail » lui prend 2 heures par jour. Lorsqu'elle devient mère, elle arrête de travailler pendant 6 années. Elle recevait des allocations de chômage ainsi qu'un complément d'aide du CPAS et pendant ce temps elle a pris des cours de français et de couture. Après son second enfant, elle a repris le travail dans le secteur des titres services chez une personne âgée pendant 5 ans. Locataire, elle a été contrainte de déménager plusieurs fois avec sa famille. Son mari est malade et ne travaille pas. Récemment elle a pris conscience que l'entreprise avait modifié son contrat de travail. Toujours persuadée d'occuper un contrat de 38 h semaine depuis 20 ans, elle a appris au syndicat que son contrat n'était que de 20h semaine. Cela date d'une période où elle a perdu quelques clients. Elle a le sentiment d'avoir travaillé pour rien. Son contrat est aujourd'hui de 25h par semaine alors qu'elle en preste 28 et son salaire varie mensuellement en fonction de « son » nombre de clients. Elle a bien failli après son troisième enfant travailler dans une pharmacie mais son mari le lui a interdit parce qu'elle devait enlever son voile. Il croit qu'elle ne va que chez des clientes femmes, elle a un peu peur de lui. Elle a peur aussi d'être malade ou de traverser une période de chômage. Clara est en colère contre l'agence pour la sous déclaration de ses heures de travail mais n'ose pas changer d'agence, elle risque de perdre son ancienneté. Pour l'instant, elle gagne 12,30€ de l'heure et elle sait que si elle change d'agence elle n'aura qu'un CDD de 6 mois

et ne recommencera qu'à 10€ de l'heure. Elle préférerait travailler davantage mais elle est fidèle à ses bonnes clientes qu'elle connaît bien. Son fils aîné aide enfin un peu la famille financièrement. Clara a des douleurs partout mais «c'est comme ça». Souvent elle pleure, elle prend des médicaments chaque jour, des anti-dépresseurs et ne s'arrête jamais : «c'est comme ça, pas le choix».

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés détachés

Nous n'avons pas pu directement interviewer des travailleurs précaires détachés, mais plusieurs intervenants professionnels ont évoqué les situations de ces travailleur.ses.

Leur cas s'inscrit notamment dans la catégorie de salariés mobiles au sein de l'Union européenne. Selon une récente étude du HIVA et de la KULeuven⁶⁹, «la mobilité de la main-d'œuvre liée au détachement a fortement augmenté dans l'Union européenne. La Belgique est le 3^{ème} État membre le plus important en termes d'accueil de travailleurs et d'indépendants détachés en provenance d'un autre État membre (cf. chapitre 2). Cette situation, dans laquelle un employeur envoie temporairement des travailleurs dans un autre pays pour y travailler pendant un certain temps, est même devenue une forme importante d'emploi dans certains secteurs belges, notamment dans le secteur de la construction.» (De Wispelaere et al. 2020).

En Belgique et en Région bruxelloise singulièrement, il est difficile d'estimer le nombre exact de travailleurs détachés sur le territoire. Le phénomène est largement sous-estimé dans la mesure où ces travailleurs ne sont pas considérés comme «actifs». Dans l'étude susmentionnée, le nombre de travailleurs détachés s'élevait à environ 21.600 personnes en 2018 sur le territoire de la région bruxelloise. **Un travailleur détaché sur cinq en Belgique travaille en Région bruxelloise** (De Wispelaere et al. 2020). **La grande majorité des travailleurs détachés sont salariés même si le nombre d'indépendants parmi eux augmente.**

Presque tous les travailleurs détachés (91,9%) viennent d'un pays membre de l'Union européenne ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE). Les pays d'origine sont : le Portugal (16,8%), la Pologne (15,7%), les Pays-Bas (10,6%), l'Allemagne (9%) et la France (8,5%). Concernant, la petite partie des travailleurs détachés venant des pays hors de

l'UE et de l'AELE, leur nombre est bien plus élevé en Région bruxelloise avec comme première nationalité les ressortissants indiens souvent présents pour des tâches liées à l'informatique.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, il faut souligner qu'une part des travailleurs détachés fait face à un risque socio-économique élevé et ne parvient pas à joindre les deux bouts voire se retrouve dans des logiques d'exploitation.

C'est vrai que voilà on fait venir des travailleurs de l'étranger, il y a toujours des travailleurs polonais dans la construction et c'est vrai que quand on fait venir l'entrepreneur, souvent il ne parle pas français...de plus en plus donc voilà ... Et combien est-ce qu'ils sont payés ? Est-ce que ce n'est pas de l'esclavage ? Et c'est vrai ... donc après, vous savez s'ils viennent de Pologne vous travaillez 5 euros par heure, la caricature ... ils vont accepter les premières conditions de travail... [intpro27]

Notons ici que par rapport aux conditions contractuelles, une **petite part des travailleurs détachés a un statut d'indépendant** alors même que les travailleurs détachés ne maîtrisent bien souvent pas les normes en vigueur sur les règles contractuelles et statutaires «classiques». Soulignons aussi que des employeurs ne respectent pas forcément les conditions prévues de ce type d'embauche, les intervenants l'ont souvent évoqué (ce qui justifie que nous mentionnions le cas spécifique ci-dessous). De plus, ces travailleurs sont parfois rémunérés en dessous du salaire minimum belge ou sont en réalité engagés sans le savoir dans des systèmes d'«associé actif» (cf. infra). De nombreuses sociétés et secteurs sont concernés comme par exemple la construction, l'informatique, les centres de sport, les soins infirmiers, etc.

⁶⁹ <https://press.actiris.be/le-nombre-de-travailleurs-detaches-a-bruxelles-est-a-present-connu#>, consulté le 20/03/22.

Il existe aussi des arrangements contractuels élaborés qui lient des travailleur·ses détaché·es indépendant·es à une société qui impose une relation de dépendance presque identique à une relation de travail salariée. Les frontières entre statuts s'estompent et les relations de travail se floutent entre dépendance et indépendance.

Des centres de sport et bien-être engagent des professeurs de sport étrangers sous contrat indépendant. Ils profitent du fait que les étrangers ne connaissent pas le système administratif belge et ne parlent pas la langue pour se charger des procédures à leur place – allant même jusqu'à argumenter qu'il existe en Belgique un statut spécial de travailleur-indépendant, soumettant les indépendants au même lien de subordination qu'un travailleur salarié.

Dans la pratique, ces indépendants étrangers se retrouvent dans une relation dont ils ne peuvent se défaire : des clauses de non-concurrence dans le contrat leur interdisent de chercher d'autres clients en Région bruxelloise (la carte professionnelle n'étant accordée que pour une activité en Région bruxelloise), et il y a un remboursement de 3000€ à faire à la société en cas de rupture de contrat dans la première année (en dédommagement des procédures administratives pour l'obtention d'une carte professionnelle). Tout dans le contrat est légal, mais rédigé exclusivement au désavantage de l'indépendant, qui n'a souvent pas la connaissance suffisante du système administratif belge pour réaliser ce qu'il signe.

Dans la construction, des entreprises engagent des indépendants étrangers en proposant une rémunération largement en-dessous du salaire minimum. Les étrangers qui acceptent ne se rendent souvent pas compte de la réalité du coût de la vie en Belgique et de la différence entre net et brut (les impôts à rembourser arrivant après un premier exercice fiscal). Nous voyons certaines entreprises qui forcent les étrangers à investir un montant minimum dans l'entreprise pour y être admis comme associé actif, sans rémunération, ou avec une rémunération qui n'atteindra jamais le montant investi (pas de retour sur investissement). L'étranger accepte pour se voir délivrer une carte professionnelle et un séjour. [intpro26]

La singularité des travailleurs détachés réside dans le fait qu'ils dépendent de la sécurité sociale de leurs pays. Cela rend cette catégorie de travailleurs très « attractive » pour les employeurs parce que cela réduit les frais salariaux.

Cet autre répondant souligne par exemple que le secteur de l'ICT fait appel à ce type de travailleur·ses mais a recours à des commissions paritaires peu favorables avec des horaires de travail qui dépassent le temps plein.

Alors il faut savoir que malheureusement, quand ils sont salariés détachés, tout le secteur ICT dépend de la commission paritaire 200. Donc c'est une commission paritaire avec des minimas salariaux très très bas. Donc on aura un minimum salarial qui sera à 1700-1800 brut pour un emploi temps plein. Donc là on va vite avoir ça sur un billet de paie quand on les contrôle, mais on saura jamais combien d'heures ont été prestées pour atteindre le minimum salarial. Y a pas, on va rarement avoir des time-sheets réelles, avec les prestations réelles. On est déjà rentré au hasard à 4 heures de l'après-midi dans une grosse tour à Bruxelles, on a vu que les Indiens travaillaient en deux shifts. Donc on a vu partir le shift de jour des Indiens, et arriver au fur et à mesure de l'après-midi un shift de nuit ou de soir d'autres travailleurs indiens sur les mêmes postes de travail. [intpro27]

Les inspecteurs ne sont pas en nombre suffisant pour pouvoir faire respecter les législations de plus en plus nombreuses et complexes. Reconstituer la trace de ces travailleurs n'est pas aisée. Les procédures varient selon que les travailleurs étrangers sont européens ou non. Il existe plusieurs procédures en ligne, au niveau fédéral⁷⁰ ou régional⁷¹ afin de déclarer des travailleurs étrangers sur le territoire bruxellois : la demande de permis de travail, la déclaration Limosa ou le « checkinetwork ». La déclaration Limosa permet une trace et une quantification d'une partie de travailleurs détachés seulement : les salariés mais pas les indépendants. Elle doit être remplie pour certains secteurs seulement, dans le cas où un employeur charge un autre employeur ou un indépendant étranger d'une mission temporaire. Toutefois, l'enregistrement Limosa pour les indépendants été jugée comme une entrave à la libre circulation des travailleurs et donc interdite pendant un moment, ce qui invisibilise certains travailleurs.

⁷⁰ Working in Belgium https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html

⁷¹ DG Economie emploi, demandes d'autorisation de travail <https://economie-emploi.brussels/permis-unique-permis-travail>

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, les relations entre TPP détachés entre eux et avec l'unité économique ne peuvent ici être documentées. Nous renvoyons le lecteur à l'étude réalisée en 2020, «Détachement entrant et sortant dans les statistiques belges sur le marché du travail⁷²».

Peu onéreuse et se situant en dehors du régime de sécurité sociale belge, et malgré le fait qu'une directive européenne encadre ces réalités⁷³, il semble que la nébuleuse du travail détaché augmente et se développe sans que les autorités ni les statistiques puissent s'en saisir complètement et en temps réel.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel (temporaire)

La précarité subie pour les travailleurs dans cette situation est encore plus forte que dans les contrats à durée limitée/déterminée en raison du caractère extrêmement court ou occasionnel de «la mission». Les contrats à la tâche, à la journée, à la semaine sont pour une partie des travailleurs l'unique possibilité de trouver du travail.

Il s'agit souvent d'un emploi intérimaire, mais dans certains cas, ce contrat de courte durée est plutôt appelé «mission» ou «projet». Il s'agit, toujours dans un cadre salarié, de contrats courts ou d'une facturation de plusieurs jours de travail. Depuis notre terrain d'enquête, il y a dans ce cadre une certaine tendance à la division extrême du travail vers des tâches, jobs et missions, dénommées comme telles d'ailleurs dans les contrats d'intérim. Cette division des activités/tâches et du temps en petits contrats fragmente l'emploi, de telle manière que cela fragilise aussi la relation d'emploi et de travail. Les TPP vont et viennent pour des tâches et missions ponctuelles, qui se renouvellent ou non, dans divers contextes, sans avoir le temps de pouvoir nouer des relations ou de se syndiquer (malgré l'existence de sections spécifiques).

Les TPP doivent s'adapter en permanence, souvent effectuer des tâches pénibles et vivre avec l'incertitude de la reconduction ou d'une nouvelle proposition. Ils n'ont bien souvent pas d'autre choix que d'accepter ce cadre imposé et des conditions de travail de forte intensité et pénibilité dans le cadre de contrats insécurisants de courte et très courte durée.

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés intérimaires

En Belgique, les contrats intérimaires ont atteint un pic en 2018 pour baisser ces dernières années en Belgique. Ils sont désormais présents dans tous les secteurs. En 2019, un arrêté royal a permis le recours à l'intérim au sein des administrations fédérales⁷⁴.

En Région bruxelloise, il existe au 31 décembre 2022 non moins de 206 agences d'intérim⁷⁵ qui sont agréées dans les trois catégories prévues par la loi : le travail intérimaire classique, les entreprises relevant de la commission paritaire 124 de la construction et le secteur artistique. Treize agences ont introduit une demande d'agrément en 2021 et douze l'ont fait en 2022, ce qui représente une augmentation de 5 % par an, preuve d'un certain «dynamisme du secteur» (Commission Affaires économiques Emploi, 01/03/2023). En principe, **dans la législation, le travail intérimaire est occasionnel** selon la Loi de 1987⁷⁶. Or, il fait désormais partie **des modalités de gestion classiques et de fonctionnement habituel de différents secteurs** : agro-alimentaire, services, commerce, etc. **Le recours au travail intérimaire n'est pas toujours justifié. Il s'agit d'une stratégie adoptée par des employeurs afin de permet une grande flexibilité «just in time» en fonction des besoins, de la demande, des priorités de l'entreprise.**

Les travailleurs qui ont un jour été ou qui sont intérimaires ne le sont presque jamais à temps plein. Le temps plein concerne des profils mieux rémunérés et dont les contrats sont renouvelés chaque semaine. Les cas les plus fréquents sont des situations hybrides (cf. infra «face floue») où la personne combine activités intérimaires et une allocation de remplacement ou d'aide sociale. Ces TPP acceptent du travail intérimaire dès que cela s'avère possible (état de santé, lieu de la mission, conditions, ...). Combiner travail intérimaire et chômage, ou rester au chômage ou au CPAS, sont des situations subies.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, malgré le caractère «salarié» et la protection du contrat, de nombreuses difficultés se dessinent pour les TPP intérimaires et le risque socio-économique est élevé voire très élevé suivant les compétences, l'expérience, la formation. La très courte durée «annule» presque la protection offerte

⁷² <https://press.actiris.be/le-nombre-de-travailleurs-detaches-a-bruxelles-est-a-present-connu#>

⁷³ La directive Single permit (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32011L0098>) et la directive Long term Resident (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32003L0109>) voir One Policy Place : [https://opp.group/upload/labour_migration_\(2\)_1680265786.pdf](https://opp.group/upload/labour_migration_(2)_1680265786.pdf)

⁷⁴ Jassogne P. (2019) Alter Echos n° 474 : <https://www.alterechos.be/interim-un-casse-tete-dans-la-fonction-publique/>

⁷⁵ PRB - Session 2022-2023 BHP Commission Affaires économiques / Emploi 01/03/2023, COMPTE RENDU PROVISOIRE
Ne pas citer sans mentionner la source.

⁷⁶ [<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1987/07/24/1987012597/justel>] consulté le 11/08/2022

par le statut salarié. Le risque socioéconomique est assez élevé en raison de la durée extrêmement courte et du fait que les TPP ne savent jamais s'il y aura reconduction.

Les contrats intérimaires peuvent durer plus longtemps et devenir une réalité structurelle, mais non structurante ou satisfaisante pour les travailleuses et travailleurs. Certains TPP ne voient pas d'évolution malgré le fait qu'ils endurent une certaine pénibilité du travail, une faible rémunération et des sacrifices dans leur vie privée. Ils espèrent un contrat de longue durée qui, souvent, n'advient pas.

Maintenant bon j'en ai qui viennent et qui disent « je suis en intérim depuis 2 ans comment ça se fait que je n'ai pas encore un contrat dans la même boîte ? ». Au niveau du salaire moi j'essaie de leur dire « écoutez si vous avez un bon job maintenant en CDD ou CDI, une belle place quelque part, regardez aussi... [intpro18]

Par ailleurs, les contrats de courte durée présentent énormément de coûts. Ils demandent pour les TPP un investissement temporel très important, ce qui peut être un frein à leur accès pour des personnes déjà très vulnérables, comme par exemple les femmes en situation de monoparentalité.

La succession et la répétition de contrats à courte durée ou à durée exceptionnelle posent ensuite de nombreux problèmes administratifs dans les parcours des travailleurs pauvres (cf. partie 6). Différents intervenants parlent de durées de contrats de travail extrêmement courtes qui, même s'ils s'enchaînent, ne donnent pas de garantie de droits aux revenus de remplacement (notamment aux allocations de chômage) et peuvent entraîner des difficultés administratives de maintien de droits. Malgré la conscience des pouvoirs publics du besoin indispensable d'aide aux revenus des travailleurs précaires via notamment l'assouplissement des conditions d'aide sociale et d'assurance chômage, de nombreux problèmes se pose concrètement :

Oui c'est courte durée. (...) Moi je me mets à la place de ces personnes, qui travaillent depuis plus de deux ans en intérim et tous les deux jours ils reçoivent un nouveau contrat comme ça. Bah, ce n'est pas agréable, quoi ! Toujours le couteau sur la gorge en fait ! Et d'ailleurs pendant le corona, (...) ces personnes se sont retrouvées sans rien parce que vu qu'il y avait des contrats précaires, ils n'ont pas pu avoir accès à des allocations, à des indemnités de la part de l'ONEM. [intpro25]

Les pauses sont rares et courtes, le travail souvent intense et continu. Ces conditions ont souvent des conséquences sur la santé. Cette ex-intérimaire a travaillé dans un centre de tri de colis et de courrier et insiste sur les mauvaises conditions de travail.

C'est très pénible, déjà de base, donc, moi, c'est le métier de trieuse au dépôt qui a tué mon dos, donc ça c'était vraiment physique. Il fallait porter des colis, la centrale c'est un truc de dingue, franchement, je plains les gens qui bossent là-bas toute l'année parce qu'ils n'ont pas le choix. Ça, ça m'a cassé mon dos, huit heures debout à porter des cartons et à les jeter, à les porter, à les jeter toute la soirée. C'était vraiment ... voilà, pourtant j'ai aimé, j'ai quand même aimé ça, mais, physiquement ça m'a cassée. [tp22]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, excepté dans des domaines extrêmement spécialisés, les relations au travail s'avèrent souvent peu satisfaisantes pour les TPP rencontrés. Les interactions sont courtes, momentanées, normées et fortement contrôlées.

Les relations de travail sont très fortement hiérarchisées, laissant peu de place à la confiance, à l'autonomie, au pouvoir d'opérationnalisation ou de décision sur son propre travail et encore moins sur les manières de le faire individuellement ou dans la structure.

De plus, lorsque l'on est intérimaire, il faut s'adapter et se rendre sur différents lieux de travail et à des collègues qui varient régulièrement. Ces missions engendrent du stress et demandent des efforts de manière intense et continue : il y a bien souvent trop peu de temps pour faire une série de tâches, importantes en nombre, et pénibles physiquement ou psychologiquement.

Les conditions contractuelles et les relations de travail s'avèrent souvent concurrentielles entre travailleurs. Le travailleur a la possibilité de refuser une mission/demande mais il sait qu'il « paiera » ou sera « puni » ensuite. En définitive, le travailleur n'a que peu de contrôle, il ne peut qu'accepter ou refuser une mission/prestation en mesurant les conséquences possibles.

Dans certains cas, le refus d'une proposition de mission ou d'un horaire peut porter à conséquence, ce répondant parle d'une forme de « chantage à l'acceptation » de missions.

Le problème c'est que par exemple à un moment j'avais travaillé 8 jours de suite...ils m'appelaient pendant que j'étais au travail, alors que c'était interdit, pour me dire « viens demain ». Bah si tu dis non alors on ne va pas compter sur toi pour les autres shifts⁷⁷ ... [tp54]

- Oui le lendemain, quoi ! J'ai même eu des cas où je finissais à 22h et ils me demandaient « tu peux venir à 5h du matin ? » alors que c'est interdit par la loi, il faut minimum 9 heures de repos...

- Et donc vos horaires changeaient tout le temps ? (...)

- Oui, quand il n'y a pas de travail, personne t'appelle, mais quand il y a du travail, si tu ne le prends pas, parce que par exemple tu dois aller à l'hôpital avec ta mère, ils s'en fichent... si tu ne viens pas, ils ne te donnent plus rien, quoi. (...) Il y a beaucoup de travail là-bas, (...) je les comprends, mais il ne faut pas exagérer non plus ! (...) Il y a quand même des conditions à respecter ! [tp54]

Pour certains intervenants, une logique d'exploitation peut se jouer dans cette logique de contrats de (très) courte durée :

Vous êtes appelé une fois pour 4 jours d'affilée et puis on n'entend plus rien pendant 6 semaines. Pour moi ça, c'est vraiment une forme de, j'ose dire, d'esclavage de nos jours. On ne peut pas mettre tout le domaine intérim dans ce sac, mais c'est quand même une pratique très répandue ... Allez, moi je ne veux pas juger, j'observe, je ne peux pas faire de généralisations, je ne peux pas chiffrer, je ne peux pas m'imaginer l'ampleur du phénomène mais c'est quand même super fréquent ! [intpro20]

Les conditions de travail quotidiennes de l'intérim peuvent par ailleurs empêcher la personne de s'engager dans un parcours de formation afin de sortir de cette logique de succession de contrats de courte durée. Les intervenants soulignent qu'il s'agit de personnes qui travaillent bien, qui sont d'une grande efficacité et d'un professionnalisme sans faille, mais à qui il manque souvent un diplôme ou une compétence afin de pouvoir trouver un emploi plus stable.

Oui c'est ça je veux pas être aigri mais en fait c'est... c'est lamentable de se dire voilà c'est un peu kleenex quoi, y a des gens jeunes, fort motivés. Et je leur dis aussi en tant que conseiller emploi, il leur manque LE truc qui fait qu'ils sont "comme tout le monde", intégrés et du coup on les utilise mais on s'engage pas quoi.

Là je pense à un type qui était super motivé, super gentil, une super force de travail parce qu'il faisait aide-cuisinier, il faisait plongeur, il faisait aussi euh... mais pour lire et pour parler, et donc pour écrire aussi, bah il n'était pas fort, il était vraiment pas fort. Et donc je dis « Mais, bossez le français. Faites tout ce que vous pouvez, bossez le français parce que c'est LE truc qui fait que on s'arrête pas sur vous quoi ». Mais lui il avait des intérim tout le temps, et donc même des jours on avait rendez-vous à 9h30, et il m'appelait à 9h « Désolé, j'ai reçu un SMS, j'ai un intérim ». Et il recevait ses intérim par SMS « Tu viens travailler dans une heure ». Mais donc il m'a annulé plein de rendez-vous pour ça mais voilà moi ça me dérange pas qu'il reviennent une prochaine fois pour continuer la recherche. [intpro13]

Les travailleurs intérimaires sont ainsi doublement fragilisés : d'une part ils n'ont pas d'autre choix que d'accepter les missions qu'on leur propose, d'autre part, ils n'ont souvent pas le temps et l'opportunité de se former pour sortir de cette logique.

Comme pour d'autres types de contrats de travail, la relation contractuelle est triangulaire, entre le travailleur, la société d'intérim et l'employeur chez qui se déroule l'exécution du contrat de travail. Le travailleur dans sa situation de travail confond parfois l'autorité de la société cliente et de l'agence intérim. Même si les relations sont positives et de qualité avec la société cliente, l'agence intérim sera majoritairement décisionnaire dans la sélection des candidats, l'attribution et la modification des horaires, l'évaluation ou le non renouvellement d'un contrat ou d'une mission.

De plus, l'agence responsabilise dans certains cas le travailleur dans la gestion de son nombre de client (comme par exemple dans les secteurs du nettoyage et artistique). Plusieurs avenants au contrat prévoient qu'en cas de variations du nombre de clients et d'heures, le temps de travail (régime) sera réduit en conséquence ; alors que la société intérimaire doit en tant qu'employeur gérer ces variations de demandes de clients et du nombre de sociétés clientes :

⁷⁷ «Shift» signifie une plage horaire de travail de plusieurs heures consécutives, des tranches variant entre 2 à 7 heures par exemple.

Sandy a 38 ans, elle est intérimaire, elle refuse de demander toute aide sociale ou complémentaire. Elle a des prestations d'intérim et plusieurs flexi-jobs de deux jours par semaine, des missions le weekend pour plusieurs semaines (5 semaines pour le dernier contrat). Elle est animatrice commerciale et vend des produits financiers, des produits laitiers, du jus, des biscuits, différents marques, ...

Elle a, dans le temps, accepté des temps partiels de 13 heures par semaine sur 3 mois, mais elle se sentait maltraitée, elle devait mentir sur les produits et cela ne payait même pas son loyer donc elle ne recommandera plus jamais.

Elle accepte désormais des missions qui se déroulent toujours de 10h à 18h ou de 11 à 19h parfois, si cela commençait à midi, la mission peut finir à 20h. Elle est parfois épuisée. C'était dur le lendemain. Parfois, ses missions sont en dehors de Bruxelles. Souvent elle doit amener du matériel, l'agence lui amène le matériel chez elle et elle se débrouille pour arriver sur place (elle y va parfois en bus, en train, ou demande un arrangement à l'agence).

Les bureaux intérim se permettent facilement de réduire et de moduler tout le temps les régimes de travail parce que si le bureau d'intérim perd un client, il perd de l'argent et donc il fait signer un avenant au travailleur en disant « bah comme tu as perdu ce client : soit tu en retrouves un autre et on continue à t'engager à ce temps de travail là ; soit tu n'en trouves pas d'autres et du coup il faut qu'on réduise ton temps de travail puisqu'on ne pourra pas te payer pour le temps de travail que tu ne prestes pas ». Et donc en général, le travailleur il va signer direct parce qu'il veut au moins garder les autres heures qu'il a, mais je dois à chaque fois leur rappeler « non, non le bureau intérim il vous a engagé ! C'est à lui à vous trouver, c'est lui l'employeur, c'est sa responsabilité de vous donner du travail ! [intpro 03]

Pour conclure, le travail intérimaire tout comme d'autres formes de travail où la relation tripartite est typique (titres-services, arts, événementiel, ...) concentre à la fois des facteurs de vulnérabilités en termes de risques socio-économiques (par l'irrégularité des prestations, l'incertitude de rémunération et de reconduction, de pérennité de l'emploi ou du projet, d'un degré de protection sociale moindre, ...) et en termes d'autorité et de relations de travail (par une double tutelle et hiérarchie de l'employeur prestataire et de son client, par une hiérarchie sur-développée, ...).

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs «flexi-jobbers»

Les régimes spécifiques d'emplois à temps partiels de type «flexi-jobs» sont apparus en 2015 dans l'HoReCa afin de lutter contre le travail au noir, et a ensuite été étendu en 2018 à d'autres secteurs tels que par exemple le commerce alimentaire et de détail, les salons de coiffure et de soins de beauté, les boulangeries-pâtisseries, et aux pensionnés (sans restriction). Depuis 2023, le champ d'application des flexi-jobs a été étendu notamment aux secteurs des sports, de l'exploitation des salles de cinéma, du spectacle, des établissements et des services de santé et du secteur public des soins. En 2025, le champ d'application a été une nouvelle fois élargi à tous les secteurs et le plafond du nombre d'heures autorisées a été augmenté.

«Le régime des flexi-jobs permet aux employeurs de certains secteurs d'appeler des travailleurs en renfort de manière ponctuelle et à moindre coût, grâce à un traitement fiscal et social avantageux pour l'employeur. Du point de vue des travailleurs, ce régime est présenté comme une occasion de percevoir un revenu complémentaire – à leur revenu principal – avec un régime social et fiscal avantageux et sans limite». (Gérard et al., 2021)

La réglementation prévoit différentes règles en vue de pouvoir exercer un flexi-job (notamment : avoir été actif sur le marché du travail un nombre minimum d'heure dans le passé, interdiction de cumuler un contrat flexi-job avec un autre contrat de travail chez un même employeur, etc.). Notre enquête montre que certaines conditions ne sont pas toujours respectées ou contrôlées par les employeurs.

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques, les modalités des flexi-jobs ressemblent à celles de l'intérim (cf. supra). Les contrats sont à la journée et chez des employeurs différents.

Il s'agit de durées généralement très courtes (quelques jours) et les contrats sont renouvelés à la semaine. Cela rend la rémunération mensuelle difficile à prévoir et engendre pour certains, beaucoup de démarches administratives.

Les flexi-jobbers constituent en principe des droits sociaux au même titre que les travailleurs ordinaires en termes de rémunération, de stabilité et de protection face à la maladie, l'accident mais pas contre la cessation d'activité. Cependant, les modalités d'emploi sont tellement fractionnées que par exemple constituer un droit au chômage est compliqué même lorsqu'ils et elles sont à l'emploi et en activités depuis des années.

Il y a des gens qui n'ont trouvé que des mi-temps ou des tiers-temps. Quand tu fais un tiers-temps, tu ne fais que treize heures par semaine, tu n'as même plus droit au chômage par après s'ils te fichent dehors... c'est des choses comme ça... flexi-jobs, des gens qui travaillent le matin et qui doivent recommencer au soir... toutes des choses comme ça. [intpro03]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, le flexi-jobber dépend fortement de l'employeur et de son bon vouloir ainsi que du volume d'activité pour renouveler son contrat. La flexibilité est imposée et constante, il n'y a pas de possibilité de pérennisation. Le TPP dépend totalement de l'unité économique ou de l'employeur par le caractère structurellement déterminé. De plus, l'employeur peut faire appel à ce jobber quand il le souhaite, sans devoir toujours respecter un régime horaire fixé préalablement.

Les horaires sont bien souvent coupés à des moments qui interfèrent dans la vie personnelle et familiale. Le flexi-jobber n'a souvent pas le choix car il prend un risque en refusant de ne pas être reconduit ou recontacté (cf. constats sur l'intérim ci-dessus).

Notons que ce régime défiscalisé pourrait encore prendre de l'ampleur à l'avenir en raison des nombreux avantages qu'il présente pour les employeurs au niveau financier et organisationnel. Il est à noter que ce régime vient s'adjoindre aux commissions paritaires propres aux secteurs.

Travailleurs précaires et pauvres parmi de nouveaux régimes d'emploi et d'activités précaires : travailleurs «volontaires-bénévoles», du «système de travail associatif», du «régime des indemnités des arts en amateur», ...

Au cours de la recherche, plusieurs statuts sont apparus régulièrement au fil des entretiens comme le statut de volontaire d'abord, mais aussi celui de bénévole de même que l'expression «travail associatif» ou «régime des petites indemnités»⁷⁸.

Ces régimes de travail, de statuts et de rémunérations en dehors de la sécurité sociale, mais qui, dans les situations concrètes, s'y combinent forcément (cf. Parie floue), se multiplient, comme les annonces et offres pour de telles positions. En quelques clics, il est possible de trouver des offres de bénévolat pour des qualifications telles que : coordination, trésorier.e, gestion, animateur dans les écoles, accueil de primo-arrivants, entretiens psychologiques d'analyse de demande et d'orientation, responsable d'entité locale, écoute d'accompagnement psychologique, technicien, etc. Ces offres s'accompagnent de demandes de qualification et de titres.

Dans le cadre de ces trois régimes récents, les observations statistiques et qualitatives confirment un recours toujours plus important au travail étudiant. L'introduction d'une possibilité supplémentaire de volontariat/bénévolat, de travail associatif et des régimes d'indemnités artistiques dans le cadre du travail étudiant permet de combiner et de travailler un volume d'heure qui peut aller jusqu'à une moyenne de 50h par mois. Le développement des régimes précaires d'activités et d'emplois tels que le volontariat et le régime des petites indemnités vient augmenter l'amplitude des situations d'activités et d'emplois particulières au niveau des conditions contractuelles et invisibles aux statistiques.

Si ce volume est satisfaisant pour des personnes qui ne sont pas en situations de précarités, il est largement insuffisant pour des personnes obligées de travailler pour vivre, pas toujours éligibles aux prestations sociales (jeunes, personnes sans-papiers, ..) et qui n'auront pas d'autre choix que d'accepter ces conditions et de combiner ces activités avec d'autres contrats ou activités. Ces régimes induisent des situations d'activités et d'emploi peu protectrices face à la maladie ou l'accident, avec un très haut degré de dépendance pour l'organisation du travail et l'accès au marché de l'emploi.

⁷⁸ Si la recherche externe du Centre de Droit Public nous éclaire sur le volontariat, qui depuis, a été réformé, aucun de ces autres types de «régimes» particuliers n'y figure.

Exemple : les régimes du volontariat et du bénévolat⁷⁹

Le **volontariat** ou statut de volontaire est assez présent dans nos entretiens avec des TPP. Il apparaît à tous les âges même si c'est un peu plus présent chez des TPP plus «jeunes». Le caractère en principe «non rémunéré» du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être «défrayé» par l'organisation des frais qu'il a supportés pour celle-ci. Deux types de frais sont octroyés aux volontaires : un défraiement forfaitaire et des frais réels.

Le Conseil supérieur des volontaires, collecte, systématise et analyse les informations relatives aux volontaires et au volontariat (problèmes, avis...). Sur le site du Conseil, il est précisé qu'un volontaire ne peut dépendre que d'un seul régime : soit le défraiement forfaitaire, soit le remboursement de frais réels (sauf dans certaines exceptions). Les plafonds sont déterminés par un arrêté royal de défraiement⁸⁰ et varient selon les spécificités des situations. Si «les défraiements dépassent un certain plafond, le travailleur perd la qualité de volontaire et l'ensemble des sommes perçues sera considéré comme des revenus imposables et donc soumis aux cotisations de sécurité sociale.» (Gérard et al., p.119)

S'il n'y a pas de contrat, **la loi prévoit que l'organisation transmette au volontaire un minimum d'informations** avant qu'il ne commence son activité et qui porte sur quatre éléments : le statut de l'organisation, les contrats d'assurance, les **défraiements éventuels et éventuellement le respect d'un devoir de discrétion**.

Le travail volontaire n'est pas considéré comme une activité. Elle est donc accessible à des personnes en incapacité de travail, ainsi que d'autres personnes bénéficiaires de droits sociaux (chômage, revenu d'intégration, pensions, allocation familiales, APA, GRAPA et bénéficiaires de l'accueil).

Le **travail bénévole** entre dans le champ du travail volontaire. Comme le souligne le Centre de Droit Public de l'ULB : «Le volontaire se distingue du bénévole en ce qu'un statut juridique spécifique encadre son activité. Cela signifie que cette activité est juridiquement reconnue et encadrée alors que le

bénévole, qui ne s'inscrit pas dans ce cadre législatif, ne peut se prévaloir de celui-ci». (Gérard et al., p. 115) En résumé, «si un volontaire doit être considéré comme un bénévole, tous les travailleurs bénévoles ne peuvent, au sens de la loi relative aux droits des volontaires, être considérés comme des volontaires».

Parmi nos répondants, une volontaire-bénévole d'une association d'aide au soutien scolaire gagnait 30 euros pour 3 heures via un défraiement. Nous avons eu d'autres cas avec des montants parfois moins élevés, comme un chauffeur de personnes malades vers des lieux de soins ou une étudiante qui réalisait des activités (distribution de flyers) pour une structure artistique sous ce statut.

Exemple : le régime du travail associatif

Le travail associatif est un nouveau régime d'activités et non d'emploi au sens classique du terme. Dans la définition qui figure sur le site du SPF Sécurité sociale⁸¹, réformé depuis la Loi de Croo⁸², la nouvelle mouture du «système du travail associatif» est présentée comme un avantage pour le travailleur comme pour l'employeur : le travailleur ou la travailleuse dispose d'un nombre limité d'heures pendant lesquelles il ou elle peut travailler contre rémunération pour un employeur du secteur sportif ou socioculturel ; les employeurs des secteurs sportif et socioculturel sont exonérés de cotisations de sécurité sociale.

Il est à noter que le régime de travail associatif a été réformé et est **désormais cumulable avec le régime de travail salarié étudiant**. Il s'agit de fonctions telles que «chef responsable d'intendants», économe, moniteur lors de vacances sportives, ou encore animateur d'activité socioculturelle et sportive, organisateurs d'événements socio-culturels et sportifs, mais aussi, conférenciers dans le secteur de l'enseignement ou artistes dans les médias publics, etc. Parallèlement, de nouveaux contingents ont été introduits et les modalités adaptées⁸³. Désormais de nouvelles fonctions sont autorisées telles que accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique ainsi que le secteur de l'éducation culturelle ; animateur de formations, de conférences, de présentations ou de spectacles sur des thèmes

⁷⁹ Le statut des volontaires (ou bénévoles) est encadré par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires. https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-01-mars-2019_n2019201795.html consulté le 29/03/23.

⁸⁰ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2018/12/20/2018040765/moniteur>, consulté le 22/03/23.

⁸¹ <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/actualites/nouveau-regime-pour-le-travail-associatif>, consulté le 31/08/2022.

⁸² <https://www.lesoir.be/120947/article/2017-10-24/le-gouvernement-federal-bichonne-leconomie-collaborative>, consulté le 22/03/2023.

⁸³ «Le gouvernement estime qu'il est justifié de maintenir ce régime fiscal spécifique puisqu'il s'agit en principe d'une activité plutôt occasionnelle et d'une durée limitée (vu le nombre maximal d'heures pouvant être effectuées dans le cadre du régime et le montant maximum des revenus sur base annuelle) avec un accent sur sa plus-value sociale et sociale (vu la nature des prestations). Les activités d'association se déroulent généralement en dehors des heures de travail normales et elles ne conduisent pas non plus à la constitution de droits sociaux. La rupture de la progressivité de l'impôt sur les revenus d'activités d'association doit permettre d'éviter que la charge fiscale sur ces revenus constitue un frein à l'exercice de ces fonctions socialement pertinentes.» Depuis 2020, une association qui engage des travailleurs associatifs est redevable à l'ONSS d'une cotisation de solidarité de 10% de l'indemnité convenue. Il est également prévu un volet fiscal, à savoir un prélèvement fiscal de 10%..»

culturels, artistiques et sociétaux dans le secteur socio-culturel, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique et des arts⁸⁴.

Des institutions sociales, culturelles et sportives, souvent tributaires de budgets limités, ou de projets à durées déterminées, l'utilisent bien souvent dans leur organisation du travail par nécessité économique. De la même manière que pour le volontariat, le système du travail associatif donne lieu à des situations hybrides de cumuls constatées surtout, lors de notre enquête, chez de jeunes travailleur.ses précaires (cf. infra, face floue). Ceux-ci ne connaissent souvent pas les conditions exactes, le statut que cela engendre, les avantages et les modalités des statuts qu'ils occupent. Cette nouvelle niche d'activités et de «micros emplois» peu onéreux peut contribuer à former une nouvelle catégorie de travailleurs (statut hybride) qui peuvent les combiner avec de multiples autres statuts, emplois ou activités (cf. Infra). Ceci contribue à développer des situations hybrides et qui ne sont pas systématiquement prévues dans les branches de la sécurité sociale et mettre en difficulté la stabilité ou l'accès à certains droits.

Exemple : le régime des petites indemnités (RPI) et le régime des indemnités des arts en amateur

Le régime de petites indemnités a été créé en 2004 pour les artistes amateurs⁸⁵. Ce système⁸⁶ restreignait très fortement les indemnités reçues par les artistes. Les artistes ne recevaient qu'une petite indemnité exonérée d'ONSS et d'impôts à l'occasion de leurs prestations ou travaux artistiques.

Ce régime des petites indemnités est remplacé en 2024 par le «régime des indemnités des arts en amateur». Tout comme le régime des petites indemnités, il est exonéré d'ONSS et d'impôts. Il n'y aura cependant plus de plafond annuel et l'indemnité journalière maximale sera réduite. L'enregistrement des prestations est désormais une responsabilité des donneurs d'ordre et plus de l'exécutant et les règles de cumul (notamment avec des allocations de chômage) ont été assouplies. Tout l'enregistrement se fait désormais via la plateforme «Working in the Arts amateur»⁸⁷.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, ces travailleurs se trouvent, sans l'avoir choisi, dans un «régime différent» hors de la sécurité sociale qui ne donne pas de droits à la protection sociale face aux risques sociaux classiques comme la maladie ou l'accident de travail. Le droit à la formation ou à des compléments de salaire pour des travaux le soir, la nuit ou le dimanche, ne sont souvent pas non plus prévus dans le cadre de ces régimes spécifiques.

Bien souvent, les défraiements ne permettent pas de vivre. Il s'agit d'activités qui permettent tout juste l'aide à certaines dépenses quotidiennes. Si ces activités permettent de gagner en expérience, elles n'ont que peu de permanence et de prévisibilité. Il n'y a bien souvent pas de contrat et ces activités ont un caractère tantôt régulier, tantôt aléatoire.

C'est un truc de bénévoles (...) j'ai travaillé pendant plus que deux ans dans deux associations différentes. (...) Je gagnais pas beaucoup. C'était 34 euros par jour et on ne travaille pas tous les jours. C'est juste quand il y a du travail, on va travailler. Si il n'y en a pas, il n'y en a pas, voilà. Et puis aussi je dois payer le transport, le déplacement, c'est moi qui paie quoi. [tp31]

Sur le terrain, une possible confusion règne entre travail associatif et volontariat mais aussi entre travail étudiant et volontariat (cf. infra point sur les travailleur.ses non rémunérés). Par exemple, les jeunes ne se rendent pas toujours compte de la différence entre statut étudiant, volontaire et bénévole. Or les règles (plafonds maximum, protection, assurance, droit de la sécurité sociale ...) diffèrent fortement.

Oui en sachant que j'ai commencé avec des contrats de volontariat donc à la base je n'ai pas commencé mes heures étudiant à 18 ans, je les ai commencées un peu plus tard parce que j'avais des jobs sous contrats qui n'étaient pas étudiant. Et vous ne vous rendez pas compte en fait de la différence...(..) maintenant que j'ai un peu plus de recul évidemment je vois que la rémunération n'est pas la même, mais à ce moment-là ça ne me dérangeait pas du tout de ne pas avoir de contrat étudiant. [tp07]

⁸⁴ https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/2021-3/instructions/persons/specific/community_workers.html, consulté le 23/03/23.

⁸⁵ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html>

⁸⁶ Ibidem. Suite du paragraphe écrit sur cette base de l'information en ligne.

⁸⁷ Plate-forme publique et en ligne : <https://www.workinginthearts.be/fr/amateur>

Une répondante a témoigné dans le cadre du régime RPI de l'absence de protection contre un accident du travail.

J'ai par exemple un collègue qui s'est fait mal sur un tournage en contrat RPI et là les assurances ne jouent pas par exemple, parce que ce n'est pas un contrat reconnu par l'Etat. Du coup, il a eu des soucis par rapport à ça

- Ah, oui. Par exemple, si vous avez un accident dans ce type de contrat, vous n'êtes pas assurée ?

- Pas complètement et je pense qu'elle a eu des soucis par rapport à ça. Enfin, ce n'est pas comme un contrat de travail donc qui permet d'être rémunéré même si tu es immobilisé pour cause de blessures (...) On s'est encore dit une fois, bon il faut qu'on arrête avec ces contrats RPI, parce que non seulement ça ne joue pas dans le chômage, mais en plus ce ne sont pas des contrats qui permettent de bénéficier d'aide si tu te fais mal au travail en fait. [tp17]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, de par la nature du «contrat» de travail, le travailleur n'a que peu de marge de manœuvre par rapport à l'organisation du travail. De manière générale, le ou la travailleur.se dépend fortement de la structure culturelle, sociale et sportive pour la reconduction de son «contrat» et doit s'accommoder des périodes creuses.

Nos observations révèlent que des publics particulièrement vulnérables et invisibles participent à ces régimes d'activités. La relation d'autorité se double d'une forme de tutelle sur le sort des travailleur.ses en question. Même si c'est assez rare, c'est le cas par exemple de volontaires-bénéficiaires sans papier dans différentes associations bruxelloises d'aide aux personnes, qui ont une obligation de travailler en échange d'un hébergement ou de services. L'association d'aide aux personnes peut en tant que condition d'accès, demander au préalable une participation et un engagement actif de l'utilisateur en échange de l'aide fournie (service ou logement).

La mise en place de nouveaux régimes précaires d'emploi et d'activités offre des possibilités moins onéreuses à tous les employeurs et impactent profondément et durablement la structuration du marché de l'emploi. Dans notre enquête, de nombreux TPP ont évoqué le non-respect des normes en vigueur et les dérogations aux règles classiques du travail salarié dans le cadre de ces régimes spécifiques.

Exemple : le régime des «aidants qualifiés»

Parmi les nouveaux régimes d'emplois et d'activités, il y a par exemple, dans le secteur des soins de santé en pénurie, un récent nouveau régime des «aidant qualifié» qui prévoit dans le cadre d'une activité (salariée ou indépendante) ou d'un statut de volontaire d'effectuer certains actes infirmiers : «Le gouvernement fédéral a approuvé vendredi un projet de loi sur l'aidant qualifié» qui permettra à certaines personnes d'effectuer certains actes infirmiers dans le cadre de leur profession ou d'une activité volontaire, en dehors d'un établissement de soins.

Difficile de déterminer si cette nouvelle catégorie sera intégrée au régime des volontaires-bénévoles ou s'il s'agit d'un nouveau régime d'activités en tant que tel et circonscrit à l'art infirmier. Cette décision ouvre un nouveau champ possible de prestations de soins à long terme, une nouvelle catégorie ou régime d'activités défrayé et peu rémunéré.

Il faut garder à l'esprit que non seulement ce type de régimes se multiplie mais que ceux-ci sont chaque année réformés, indexés, légèrement modifiés. La multiplication et les changements nourrit un mouvement de complexification du contexte légal et la capacité d'analyse et de compréhension de la situation d'emploi et d'activité tant pour le ou la travailleur.se que pour les intervenants qui les aident.

Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs salariés «autres» : les apprentis, les stagiaires et les autres travailleurs en formation

Une grande diversité de travailleuses et de travailleurs sont rémunérés pendant une formation. En effet, différents dispositifs de formation prévus en Région bruxelloise permettent d'obtenir une rémunération dans le cadre de l'apprentissage. Ils sont soit rémunérés par un salaire, soit «défrayés», c'est-à-dire, rémunérés à hauteur de ce que leur «coûte» le travail : frais de transport, de repas, de dépenses spécifiques, etc.

L'offre de stages n'a cessé d'augmenter en plusieurs années, la plupart des secteurs d'activités offrent des positions de stages. Au fil du temps, les stages ont été de plus en plus rémunérés afin de permettre aux stagiaires moins fortunés d'y accéder et de pouvoir être à minima défrayés pour le temps de travail, les déplacements, etc.

Une allocation pour tout stage est en principe prévue. Dans le cadre de la convention de stage, le chef d'entreprise est tenu de payer au stagiaire une allocation mensuelle minimale. En formation en alternance, il est possible de percevoir une «allocation

de stage», une rémunération ou un défraiement. Il y a des conditions à respecter pour éviter, lorsque l'on a moins de 25 ans, de perdre les allocations familiales.

Pour de nombreux futurs salariés ou indépendants, le gain d'expérience est une condition essentielle pour la suite du parcours. Pour décrocher un contrat, un stage est souvent obligatoire ou recherché pendant ou après les études, et les conditions sont souvent acceptées telles qu'elles sont.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, de manière générale, en dehors de quelques exceptions, pour les stages, contrats d'apprentissage ou en alternance, les rémunérations sont basses et les travailleurs et travailleuses précaires qui intègrent ces dispositifs et formations continuent à expérimenter des situations de précarités ou de grande précarité. A titre d'exemple :

- le montant de la rétribution de l'apprenant dans le cadre d'un contrat d'alternance varie de 359,02 € bruts par mois à 657,80 € par mois (montants indicatifs en date du 1^{er} février 2025) ;
- dans le cadre d'une convention de stage en alternance, les montants bruts de cette allocation varient de 457,03 € à 914,06 € (montants indicatifs en date du 1^{er} janvier 2025);
- dans le cadre du «stage first», l'entreprise débourse une indemnité mensuelle, est soumise un précompte professionnel réduit ainsi que les frais de déplacement, le stagiaire touche une allocation journalière de 26,82 euros bruts.

Ces situations-statuts sont moins bien rémunérés que les travailleurs dans le cadre des dispositifs d'aide à l'emploi. Sans réseau de soutien externe, il est difficile de vivre avec ces rémunérations. Le risque consécutif de cet état de fait est que les stages seraient alors uniquement disponibles pour des personnes qui ont de quoi vivre ou qui reçoivent de l'aide de leurs parents.

Le stage est parfois un moyen pour l'employeur de contourner le financement du salariat. Les places de stages sont affectées à des postes subalternes repris structurellement dans l'organigramme. Dans certains contextes, un stage rémunéré fait partie intégrante de l'organisation du travail et peut durer assez longtemps. Ici, notre répondante a effectué un stage de deux ans :

- Là où je travaille, nous sommes quatre stagiaires. La première année, j'étais la seule stagiaire et puis ici ils ont réengagé trois stagiaires d'une année en septembre. (...) alors là où je travaille en fait, c'est un [magasin] qui s'appelle [nom] et il y a 10 employés et dans les 10 employés, il y a les 4 stagiaires
- Donc 6 salariés
- Oui et donc évidemment pour nous, il n'y a pas de charges sociales à payer donc effectivement pour les employeurs c'est beaucoup plus intéressant de prendre des stagiaires que de prendre des employés [tp08]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, le degré de dépendance est élevé. Le rapport à la hiérarchie et aux collègues fait preuve d'une dépendance parfois entière puisque qu'il y a des attentes d'apprentissages et d'enseignement. Ces attentes se doublent d'une attente implicite forte de promesse d'embauche si le contexte et le cadre de travail sont respectueux. Parmi les nombreuses et diverses positions occupées par les TPP rencontrés, ce qui singularise les stagiaires, c'est qu'ils sont dans une position de «hoping labor» (Simonet, 2018) c'est-à-dire qu'ils espèrent acquérir de l'expérience, faire leurs preuves et in fine, être embauchés. Cette position peut leur faire accepter de travailler gratuitement ou des conditions de travail moins bonnes que «la norme» et similaires aux équivalents rémunérés.

Les relations entre employés sont complexes puisqu'ils travaillent de la même manière mais ne disposent pas des mêmes revenus.

J'ai travaillé 1 an comme stagiaire avec un plafond minimum en faisant le même travail qu'un employé. Parce que dans les faits, ils sont censés nous former mais on travaille plus qu'on est formé. [tp 08]

Dans certains domaines d'activité où il y a beaucoup de demande et peu d'offre d'emploi, la concurrence entre travailleur.ses est exacerbée et nourrit la persistance de stages non rémunérés. La situation est plus aigüe encore dans les secteurs socialement et symboliquement valorisés et très recherchés.

C'est une telle concurrence qu'ils peuvent se le permettre. C'est une concurrence telle que les gens se jettent sur n'importe quelle opportunité et qu'on n'ose plus demander de l'argent, demander un salaire correct. En fait bon, si toi tu ne peux pas accepter parce que tu ne seras pas payé mais il y a dix, onze, vingt, autres qui accepteront sans être payés. C'est ce qu'il se passe concrètement. [tp63]

De manière générale, les situations-statuts des travailleurs de la catégories «autres» de formation, d'apprentissage sont globalement plus souvent précaires du point de vue du revenu, de la rémunérations, des conditions de travail et de la protection sociale.

2.1.1.2. Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs non-salariés dépendants rémunérés par un profit

Selon la typologie de l'OIT, cette catégorie reprend des travailleurs :

- dont le type d'emploi expose à des **risques socio-économiques** qui découlent des conditions d'ordre contractuel ou autre dans lesquelles ce travail est effectué, la **rémunération** est supposée être moins stable parce que **basée sur un profit** ;
- avec des statuts pour lesquels le **type d'autorité de relations entre personnes et les unités économiques** dans lesquelles ou pour lesquelles elles effectuent un travail présentent un certain **degré de dépendance**.

Ces travailleurs ont un statut :

- qui, en regard de l'emploi, comporte des risques socio-économiques importants parce qu'ils et elles ne sont pas salarié.e.s et dépendent d'une rémunération variable ;
- qui, en regard des relations d'autorité, comprend une «dépendance» forte à très forte de l'employé vis-à-vis de l'employeur (entreprise, société, indépendant, ...).

Dans sa nomenclature, l'OIT retient la **catégorie de «non-salariés dépendants»** qui regroupe à la fois, «des travailleurs qui fournissent un travail à des tiers selon des arrangements contractuels analogues à ceux des travailleurs indépendants» et

aussi des travailleurs qui ont réalisé d'importants investissements matériels ou financiers dans l'entreprise non constituée en société qu'ils possèdent et gèrent, mais n'ont pas d'autorité ou de contrôle pleins et entiers sur leur travail ou sur les activités de l'entreprise».

A partir de notre enquête, nous pouvons y rattacher des TPP qui ont des activités au sein de plateformes et qui dépendent des «ordres» et commandes de cette plate-forme. De plus, ces TPP doivent souvent investir des moyens financiers, en protections matérielles et assurantielles, pour effectuer leurs prestations.

Nous pouvons également y rattacher des TPP «freelances» qui n'occupent pas un statut d'indépendants et qui cherchent une relative protection par une assimilation au statut de salarié via la facturation des prestations par une structure de portage salarial (souvent sous forme de plateformes) pour une ou plusieurs sociétés/personnes, sous de multiples formes contractuelles.

Ceux qui travaillent à la fois pour des plateformes, mais pas exclusivement, et pour d'autres donneurs d'ordres tels que des sociétés ou des organisations formelles (administrations, services socioculturels, fondations, investisseurs privés ...) sont plus souvent indépendants ou combinent et enchainent une multiplicité d'activités en fonction des possibilités (cf. face hybride).

Parfois, ces travailleurs de plateformes sont considérés (via les contrats, les sociétés de portage salarial, ...) comme des salariés, parfois comme des indépendants. Dans d'autres cas, la situation est floue. «Ainsi, il y a donc eu apparition continue d'un certain nombre d'activités exercées dans des conditions telles qu'il est malaisé de les rattacher au salariat ou à l'indépendance car elles se situent dans les zones frontières que sont les « zones grises ». Or, l'opposition binaire, bien qu'ébranlée, est toujours d'actualité.» (Chauchard, 2018)

Pour le travail de plateforme, la complexification du contrôle des relations de travail, du statut et de l'activité ont déjà été épinglée par le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (CGG) qui étudie l'évaluation de la loi sur la relation de travail : «En pratique, il n'est pas toujours simple de savoir quel rôle est précisément rempli par la plateforme et donc **qui est le donneur d'ordre** en cas de travail de plateforme. Le fait que le travailleur de plateformes peut être **actif simultanément sur plusieurs plateformes** ou **ne pas être actif sur une plateforme sur laquelle il est pourtant enregistré** complexifie encore l'identification du donneur d'ordre.» (Avis CGG pour le

statut social des indépendants).

Le Comité souligne à la fois la complexité du statut légal mais aussi **de l'activité et de la situation de travail et d'emploi**. En outre, il note que **l'usage des algorithmes limite l'autonomie et influence les activités des TPP de plateformes en limitant la liberté du travailleur de plateformes de choisir lui-même ses missions** : «Les algorithmes sont utilisés pour (activement) attribuer les tâches, gérer leur exécution, évaluer les travailleurs de plateformes (par exemple, sur la base des évaluations des clients) et, éventuellement, les sanctionner. Certains affirment que les algorithmes deviennent ainsi responsables des tâches qui sont traditionnellement exécutées par les managers de l'entreprise.»

Cette catégorie de travailleur.ses est donc difficile à appréhender. Nous n'y avons classé que les travailleurs de plateformes et les travailleurs actifs dans le cadre d'une structure de portage salarial sans être indépendants ni tout à fait salariés. De manière générale, la Belgique considère le plus souvent les travailleurs de plateforme comme des indépendants (Barrio et al. 2023) (cf. infra)

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, cette catégorie reprend donc des situations-statuts dont les risques économiques découlent de conditions souvent non contractuelles. La rémunération est relativement incertaine car elle dépend d'une disponibilité continue, la rémunération peut dans certains cas ne pas être octroyée si la personne a été absente ou malade. La rémunération est octroyée par une plateforme ou une société mais qui ne se considère pas comme un employeur. Pourtant, l'essentiel des prestations et des activités est réalisé pour cette plateforme ou pour cette société.

Il y a peu de stabilité et peu de protections face à la maladie, à l'accident ou à la cessation d'activité. Pour les faux indépendants, bien souvent, il n'y a pas de couverture ou une couverture très limitée en cas d'accident. Pour les travailleurs de plateformes, ces types de protections (face à la maladie, l'accident, la cessation d'activités) sont soit inexistantes, soit moindres alors même que ces TPP sont très dépendants de la plateforme ou de l'entreprise pour organiser leur activités (volume, horaires, ...) ; ce alors que le modèle incite à prendre des risques (risques physiques et psychiques, psycho-sociaux, rapport à la pénibilité) pour être évalués positivement.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, ces modèles présentent un certain degré de dépendance qui varient selon les secteurs, types de missions et degré de spécialisation. Ils rassemblent des travailleurs fortement dépendants d'une plateforme dans les activités, les rémunérations, l'organisation du travail, le renouvellement des missions, le contrôle de l'activité anticipée ou en temps réel.

La probabilité de trouver ou se voir proposer des prestations «intéressantes», les plus lucratives, dépend directement de la disponibilité continue du travailleur. Dès qu'il y a une rupture dans la disponibilité, ou qu'une prestation est effectuée moins rapidement que prévu ou différée dans le temps, l'algorithme l'enregistre et le positionnement/score/évaluation initial sera perdu. Les prestations proposées et réalisées en subiront les conséquences et ce, quels que soient les risques pris. Cette pression à la disponibilité continue augmente la pression, le stress et les risques pris par les travailleurs afin de satisfaire le système de l'employeur.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs de plateformes

Les TPP parmi les travailleurs de plateformes digitales rassemblent aussi bien des travailleurs des secteurs de l'information et de la communication, des arts, de services marketing, de traduction, etc. Il s'agit de travailleurs «du clic», à la tâche, à la mission, au projet. Notons que de nombreuses plateformes, souvent spécialisées, où une activité rémunérée est possible, sont désormais payantes et offrent des services afin d'obtenir des missions, d'être plus visibles, de se lancer en tant qu'indépendant.

Les TPP de ces plateformes interviewés sont arrivés à pratiquer ces activités par le bouche-à-oreille, en répondant à des annonces en ligne sur les réseaux sociaux, en étant sollicités de manière proactive, en cherchant à trouver une activité rémunératrice par tous les moyens ou parce que telle est la norme dans leur monde du travail et secteur d'activité.

Le Ministère des finances tient à jour une liste des plateformes agréées en Belgique⁸⁹ et gère la procédure de demande d'agrément des plateformes. Il existe par ailleurs toutes sortes d'autres plateformes et «prestataires de services» privés, non agréés et que des Bruxellois.e utilisent afin de travailler ou de trouver des revenus. Il est de manière générale très difficile d'en dresser une typologie au vu de l'extrême variété des services proposés. Il y a des plateformes d'annonceurs, des plateformes

⁸⁹ Liste des plateformes agréées par le Ministère des finances : Économie collaborative – liste des plateformes agréées | SPF Finances (belgium.be)

industrielles, des plateformes de produits, des plateformes de services, des plateformes sociales, etc.

Un nombre croissant de TPP sont dans des situations-statuts où ils n'ont ni un statut de salarié, ni un statut d'indépendant. Ce qui caractérise au premier abord ces TPP, c'est un système de travail à la tâche non choisi et peu rémunéré : livraison, préparation, encodage, petits travaux, nettoyage, aide aux personnes, etc. Mais à côté de ces tâches plutôt peu valorisées et dites subalternes, il y a par ailleurs un marché des prestations hautement valorisées : tâches de traduction et de services (communication, analyses, numérique et IA, artistique ...) à différentes institutions (ONG, administrations publiques, autorités européennes, sociétés privées internationales, ...).

Les logos de certaines sociétés privées figurent sur les sites de plusieurs plateformes. Les donneurs d'ordre sont soit des particuliers, soit des organisations. Dans un contexte d'augmentation d'externalisations et des sous-traitances, le développement de ces plateformes est une tendance qui risque de s'amplifier. Ce développement crée, comme le souligne Casilli, des marchés à part entières et complexifie la compréhension des évolutions du ou des marchés du travail.

La multiplication des manières d'être en activités et en emploi fragmente et individualise le rapport entre individu, emploi et travail. Ce morcellement augmente le risque de précarité, d'instabilité et de situations de non-recours aux droits. Des TPP en situations de précarités seront tentés ou contraints d'accepter ou rechercher des activités de plateforme rémunératrices et simples d'accès mettant alors parfois en danger le maintien de leurs droits sociaux ou de ceux des autres membres du ménage.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs de plateformes «en général»

Dans notre enquête nous avons constaté que parmi tous les services, les activités et travaux qui s'échangent sur des plateformes, il est question d'une plus ou moins grande pénibilité, de plus ou moins grandes qualifications attendues des TPP, d'une relative «légalité». Il est, dans tous les cas, possible de combiner une transaction formelle par la plateforme et une transaction «au noir».

Parmi nos répondants qui ont expérimenté le travail de plateforme, le plus souvent, il n'y a pas de contrat *stricto sensu*. Il y a des arrangements contractuels qui engagent les travailleur.ses par le biais d'une convention, d'une inscription (gratuite ou payante) ou de la création d'un compte en ligne ; par le biais de formulaires ou d'échanges sur des

applications qui attestent, formellement mais de manière immatérielle et digitale, de l'échange ou d'une «transaction» d'activités contre rémunération entre les deux parties. Devenir travailleur de plateforme prend quelques minutes et n'est pas visible dans les données administratives officielles ; et ce, malgré une activité parfois exercée pour un temps supérieur à un temps plein.

Mais au début quand on s'inscrit sur [nom de plateforme] il y a une forme de signature qui se fait en ligne, comme quoi on accepte les conditions proposées par [nom de plateforme], son mode de fonctionnement et tout ça quoi... Et je pense que les gens qui demandent un service et qui veulent employer les autres eux aussi doivent signer ce genre de contrat. Tout ça c'est en ligne [tp59]

Les types d'activités citées ou exercées par nos répondant.e.s lors de l'enquête sont extrêmement variés. Il s'agit par exemple de livraisons de repas ou de colis, visites guidées de la ville, aide aux études et cours particuliers, petits travaux de rénovation, cours de musique ou de langue, aide et soins aux enfants et aux personnes, services de nettoyage, service de travaux domestiques à domicile (cuisine, préparation des repas, garde et devoirs des enfants, ...), service de restauration, service à table lors de soirées, animations pour enfants d'anniversaires, soins du corps, service de coaching sportif/physique ou psychique, travail d'Escort, «travail du sexe»/prostitution, etc.

Il existe aussi toute une série de services plus «prisés» symboliquement : prestations artistiques, traductions, missions graphiques, missions marketing liées à des campagnes pour des sociétés privées ou des «agences», des personnalités ou des institutions publiques, des missions numériques et d'IT pour des traitements/saisies de données, des missions de programmation, de conception de sites web, de programmes, d'applications, de systèmes de stockage, d'échanges et traitements de données, des missions de graphisme, rédaction de contenus, de design mobile, d'illustrations, d'animation, de vidéos, de publicité, d'édition de manuscrits, etc.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, les TPP investissent bien souvent dans des équipements (parfois coûteux) afin de pouvoir réaliser leurs prestations. Les rémunérations sont faibles et sont bien souvent plafonnées lorsqu'il existe un cadre légal lié au statut de base. S'il n'y a pas de statut, alors ce travail peut se rattacher soit au statut de salarié, soit au statut d'indépendant, soit à de nouveaux régimes d'emploi et d'activité selon les modalités qui figurent dans la Loi sur l'économie collaborative.

Par rapport à la stabilité de l'activité, un climat de confiance est nécessaire car la plateforme ou «le client» de la plateforme peut dans certains cas et à tout moment, décider de ne finalement pas rémunérer le ou la travailleuse. C'est une angoisse, une peur qui a été exprimée. Le TPP devra faire avec ce risque pendant toute la durée de la mission et parfois dans le cadre de plusieurs missions.

Dans le contexte d'activités spécialisées en ligne avec d'importantes missions, la pression est souvent forte et la cadence difficile à suivre. C'est particulièrement vrai lorsqu'un.e travailleur.se cumule avec un emploi à temps partiel, ou d'autres activités. S'il n'y a rien à côté, alors il/elle investira un temps important, peut-être parfois «démessuré», au vu du paiement.

Il y a toujours énormément à faire. Et puis on arrive à un moment, on est fatigué, on n'en peut plus en fait, lorsqu'on a travaillé tous les week-ends, donc là, maintenant, moi, avec mon projet, ça fait 3 semaines, je travaille non-stop, y compris les week-ends, donc toute la journée. Pour terminer. [tp63]

Le matériel de travail est entièrement à la charge du travailleur. Tant le téléphone portable que le matériel informatique (ordinateur, imprimantes, tablettes...) ou le matériel spécifique de travail (vêtements, chaussures, vélo, ...) se détériorent avec l'usure et la cadence. Ce coût est exclusivement assumé par les travailleurs.

Les risques socioéconomiques du travail de plateformes sont généralement très élevés face à une maladie, un accident ou la cessation d'activités. De plus, au vu de la complexité de la législation, les TPP, tout comme certains intervenants professionnels, ne maîtrisent pas l'ensemble des règles en vigueur pour tous les cas de figure.

Au vu des risques de sous-protection sociale très importants, la Commission Européenne a publié une proposition qui a abouti à une directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail de plate-forme⁹⁰ afin que les travailleurs de plateforme puissent bénéficier d'une requalification de statut en travailleurs salariés⁹¹ sur base de critères.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, le TPP peut sélectionner un type de plateforme, accepter ou non une mission, mais sa situation de précarité ou de pauvreté lui laisse moins de choix (déprivations, loyer à assumer ...). Le degré de choix dépend du statut et des conditions d'existence (cf. chapitre 3) : s'il y a une qualification ou une spécialisation, il sera plus élevé ; s'il n'y a pas de diplôme ou de spécialisation dans un domaine, les choix seront plus restreints et les activités, les missions, les projets plus souvent imposés. Bien souvent une plateforme adoptera des logiques plus lucratives et rétributrices à ceux et celles qui ne s'arrêtent pas, qui acceptent toutes les tâches. Certaines plateformes ferment le compte ou dégradent la visibilité du TPP lorsqu'il y a eu plusieurs refus.

Une grande variété des prestations existe dans une multiplicité de secteurs plus ou moins spécialisés.

Plusieurs exemples de prestations de services de care sont décrits par cette travailleuse de plateforme :

- Job auprès d'une famille de trois enfants dont la manne de linge débordait. Je les ai dépanné

en repassage pendant une journée entière. C'était sympathique et très vivant.

- Job auprès d'un responsable de PME qui venait de déménager son lieu de vie et ses bureaux : il fallait procéder au nettoyage de l'ensemble, qui était encore en travaux.

- Job de nettoyage dans une maison et préparation des repas pour les grands adolescents, pendant le confinement. La maman étant chef de service dans un hôpital, elle était fort occupée professionnellement.

- Assurer une présence de 18h à 6h du matin auprès d'une dame âgée qui a perdu son mari. Agréable et pas trop fatigant. Elle est partie en vacance début juillet, ce qui a motivé la recherche d'un autre job (le suivant).

- Assurer une présence de 10h du matin à 10h le lendemain matin auprès d'une personne âgée non mobile : elle est en chaise roulante (difficulté de marcher) et difficulté de porter des objets. Ce service est effectué en tournante avec trois autres personnes.

Malgré nos tentatives, nous n'avons pu entrer en contact avec des personnes qui réalisent du digital Labor en ligne. Toutefois cette question est de plus en plus documentée. Casilli souligne que «les plateformes numériques encouragent la fragmentation

⁹⁰ DIRECTIVE (UE) 2024/2831 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831

⁹¹ La proposition de Directive EU sur le travail de plateforme (: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605)

en tâches élémentaires - autrement dit la tâcheronisation - du travail de leurs usagers» (Casilli, 2022). Il observe que non seulement le travail est divisé et hyper fragmenté mais aussi que les tâches des plateformes sont liées à des dynamiques d'externalisation que nous observons par ailleurs à partir d'autres situations-statuts des travailleur.ses pauvres et précaires.

Plus globalement, une étude de Leduc et Cornet (2023) attire l'attention sur le fait que « Rendre visible l'implication de ces travailleurs, c'est questionner des chaînes de production mondialisées, bien connues dans l'industrie manufacturière, mais qui existent aussi dans le secteur du numérique. [...] C'est aussi rendre visible les conséquences de leur travail sur les modèles ». « (Le Leduc & Cornet, 2023⁹²). Cette analyse peut s'appliquer à d'autres secteurs d'activités du travail de plateforme.

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs de plateformes : l'exemple des coursiers et des chauffeur.ses⁹³

Parmi les nombreuses plateformes agréées et non agréées et la multiplicité de services offerts par des plateformes, plusieurs plateformes agréées proposent des services de livraisons de repas et de transports. Parmi elles, le cas des coursiers livreurs est en bien des points comparable au cas des chauffeurs en termes d'organisation du travail.

Dufresne⁹⁴ comme Bernard⁹⁵ estiment que les pouvoirs publics ont, dans plusieurs pays, appuyé et facilité l'émergence des plateformes de livraisons de repas et de transport. Celles-ci s'installent et adoptent des stratégies similaires : présentation attrayante de l'activité (un mode de vie, ...), conditions de rémunération et d'organisation attractives au départ, modalités simples de recrutement et de fonctionnement, système de parrainage, etc. Ces modalités attirent énormément de travailleurs précaires et pauvres, et de manière générale des personnes sans emploi et/ou sans diplôme.

Dans certains pays, il existe des « tiers statuts » (Dufresne, 2023), entre salariés et indépendants, qui cumulent les désavantages des deux statuts. En Belgique, le statut «peer-to-peer» (P2P) est un statut plus proche du statut d'indépendant mais qui permet de ne pas payer de cotisations sociales pour autant que les revenus gagnés par an ne dépassent pas un certain plafond. Ce statut concerne une

partie non négligeable des livreurs. Depuis 2018, il y a chaque année une indexation des montants et des changements dans les modalités. En 2023, les livreurs pouvaient gagner jusqu'à 7.170 euros, en 2025, le montant à ne pas dépasser en tant que P2P est de 7.700€ par an.

Les travailleur.ses d'une des plateformes les plus utilisées rapportent que le montant brut qu'ils gagnent ne correspond pas au «résumé» dans l'application mais au montant brut total avec les pourboires compris indexés chaque année. Cela induit une confusion par rapport au montant autorisé annuellement/mensuellement auquel il faut également inclure le calcul d'une taxe de 10,7% sur les revenus. Si le TPP dépasse le plafond de revenus annuels, l'activité exercée dans le cadre de l'économie collaborative est alors automatiquement considérée comme une activité indépendante. L'enjeu permanent, pour ces travailleur.ses, est donc de ne pas dépasser officiellement ce seuil annuel.

Le cadre juridique n'est pas systématiquement maîtrisé et bien compris par les coursiers. Ceux-ci ne mesurent pas toujours les subtilités légales, les risques encourus, les conséquences du dépassement du plafond des heures autorisées :

En fait, chez [nom société], les coursiers signent une convention en ligne, ils le savent même pas, où il est inscrit que [nom société] ne pourra pas être poursuivi s'ils sont pas en ordre de leur cotisation. Donc pour moi c'est une évidence. Si demain, ils doivent se retourner contre quelqu'un, ils se retourneront contre les coursiers pas contre [nom entreprise] [tp01]

Les coursiers ne savent pas ce qu'ils doivent faire. En fait ils signent une convention en ligne et ne savent même pas qu'il est inscrit que [la société] ne pourra pas être poursuivi s'ils sont pas en ordre de leur cotisation. (...) voilà, on en est là et si on suit la convention (...) qui est signée en ligne (et la plupart des coursiers ne savent pas qu'ils signent en ligne) c'est « vous devez le cas échéant être en ordre de vos cotisations sociales et [société] ne pourra pas être reconnu comme responsable si vous n'êtes pas en ordre de vos cotisations sociales. » (...) Donc ça veut dire 730 euros minimum par trimestre qu'ils devront payer et toutes leurs cotisations c'est 20,5 pourcents du chiffre. [tp02]

⁹² Etude pour The Conversation 26 mars 2023 : <https://theconversation.com/enquete-derriere-lia-les-travailleurs-precaires-des-pays-du-sud-201503>

⁹³ Pour plus d'informations sur les déroulement du travail de livreur et l'opposition entre collectifs de coursiers, la société et l'Etat belge, le documentaire Shift de P. Beugnies est extrêmement instructif : <https://vimeo.com/524818202>

⁹⁴ Dufresne, A. et Bauraind, B. (2022). Le nouveau « plan Taxi » à Bruxelles : vers une ubérisation du secteur ? Chronique Internationale de l'IRES, 179(3), 3-13 <https://shs.cairn.info/revue-chronique-internationale-de-l-ires-2022-3-page-3?lang=fr>

⁹⁵ Bernard S. (2023) UberUsés, PUF. <https://www.puf.com/uberuses>

La limite des revenus est publicisée tant par le Gouvernement que par les plateformes. Le plafond est indiqué sur les sites et parfois même signalé par l'application d'octroi des courses, à l'approche du montant limite. Toutefois, une confusion est possible avec l'obtention de pourboires également comptabilisés dans l'équation ainsi que la taxation.

Il est à noter qu'il n'est pas simple de tenir avec un statut d'indépendant, il faut pouvoir réaliser une quantité importante de courses :

- Je connais encore quelques gars qui sont indépendants, ils travaillent tout le temps comme coursiers.

- Ils combinent avec quoi d'autre ?

- C'est tout. Ils ne font que coursier, tout le temps. Les mecs qui sont indépendants chez [nom de la plateforme] c'est des mecs comme moi, qui sont capables de faire 6.000 commandes en un an et demi. Et il faut avoir le bagage, tu vois. [tp01]

Selon une récente étude, pour certains TPP, «(...) en se développant, la livraison instantanée semble devenir progressivement un travail à temps plein « faute de mieux » (même si certains aspects positifs, notamment en matière d'autonomie, sont appréciés) pour des jeunes sortis tôt du système scolaire, plus qu'un petit boulot permettant de se faire de l'argent sur son temps libre tout en faisant du vélo (activité d'ailleurs davantage appréciée de ceux qui exercent l'activité à titre complémentaire que des «professionnels»)). (Aguilera et al, pp. 39-40)

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, une part des coursiers ne vit que de cette source de revenu. La rémunération est variable et instable, et dépend du nombre de courses réalisées et du niveau d'évaluation préalable. Par ailleurs, le degré de protection contre la maladie, l'accident, la cessation d'activités est le plus souvent nul. Des assurances minimales prévoient des remboursement plafonnés en cas d'accidents extrêmement graves. Pour le reste, des assurances minimales existent. Le statut initial du travailleur, s'il en a un, déterminera son degré de protection.

Les rémunérations en Région bruxelloise s'élèvent autour de 4 à 5 euros par course pour les livreurs qui reçoivent un pourboire. L'un des répondants a fait part de la rareté du pourboire, les personnes qui commandent et se font livrer ne se rendent pas compte :

Les gens se rendent plus compte. Et aussi, en livraison tu vois, quand je fais des livraisons Uber, il drache, il pleut, il fait froid, je suis en scooter, je suis trempé. Et qu'en cinq mois de travail, j'ai eu deux euros de pourboire, je me dis que les gens vraiment ils se rendent plus compte en fait. Les gens ne se rendent pas compte de ça. En cinq mois, deux euros de pourboire tu te rends compte ou pas⁹⁶? C'est quand même un truc de fou non ? Je sais pas moi je trouve que c'est un truc de dingue tu vois. [tp11]

Le coursier augmente ses chances d'amélioration de revenu par une mise en disponibilité quasi permanente afin de «booster» son évaluation. Ce type de modalité de rémunération pousse les travailleurs à intensifier toujours et encore la disponibilité et la cadence pour tenter de gagner davantage. En conséquence, des risques plus importants sont pris au cours des prestations (vitesse et risques de chutes). De manière générale, les TPP des plateformes de livraison doivent supporter l'essentiel des risques et des coûts en cas de d'accidents et de perte de prestations/cessation d'activité.

«Dégager un revenu suffisant, surtout lorsque la livraison instantanée constitue l'unique activité rémunérée, implique donc de multiplier les heures et aussi les jours de livraison. Il faut en particulier travailler le samedi et/ou le dimanche, et souvent les deux, ce qui est le cas des trois quarts des personnes interrogées en 2018». (Aguilera A. et al., 2018 p.41)

Les problèmes de matériel contribuent également au **contexte de travail instable et incertain**. Il faut (très) régulièrement gérer des **problèmes avec l'outil de travail principal** : le vélo, le moyen de transport électrique ou la voiture, la bonne connexion Internet, le portable etc. Plusieurs outils de travail peuvent être dysfonctionnels, mais les coûts matériels et temporels d'achat, d'amortissement et de réparation incombent la plupart du temps entièrement au travailleur :

- des fois il y a des problèmes de panne avec le vélo. Je suis obligé de voir des réparateurs
- ça arrive souvent les problèmes avec le vélo ?
- c'est arrivé souvent. Des fois j'ai des problèmes de frein, une fois j'ai eu des problèmes avec les jantes. La dernière fois, j'avais lâché la selle. Un boulon était cassé [tp10]

⁹⁶ Le pourboire est pourtant dans certains secteurs une tradition voire, un élément structurant du collectif» (<https://journals.openedition.org/sdt/42811>, consulté le 23/03/23).

Le matériel fourni par la société peut aussi poser problème. Selon une étude, «la gestion du smartphone (batterie, fonctionnement des applications), qui constitue lui aussi un paramètre central pour l'optimisation de l'activité, et la gestion de l'équipement (matériel utilisé pour stocker les repas) semblent constituer des contraintes plus urgentes à régler, impliquant cette fois les plateformes elles-mêmes. Les livreurs souhaiteraient en particulier qu'elles leur fournissent des équipements mieux adaptés, dont le détail n'est pas spécifié dans l'enquête, mis à part en termes de contenants mieux adaptés à la diversité des contenus et à leur transport». (Aguilera A. et al., 2018 p.41)

Par rapport aux prestations, plusieurs coursiers et chauffeurs dénoncent le manque d'information sur la course. A l'heure d'écrire ces lignes, les chauffeurs n'ont par exemple pas connaissance du prix (rémunération) et de la destination avant de valider la prestation⁹⁷. Cela engendre des risques d'annulation élevés par le chauffeur ou le coursier, avec le risque de se voir proposer de moins bonnes courses et son compte déconnecté. Dès qu'il y a un besoin de dialogue ou un problème, il est difficile de trouver un interlocuteur.

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, ces relations comprennent une «dépendance» extrême du travailleur.se vis-à-vis de la plateforme employeuse par rapport aux possibilités de missions, de contrats et d'activités qu'elle propose. Par ailleurs, la concurrence entre travailleurs est grande. La société donne de moins en moins de majorations aux travailleurs de plateforme, tant la main d'œuvre se renouvelle.

Une étude de la Commission européenne a montré que trois quarts de ces travailleur.ses ont très peu d'autonomie : «Looking at autonomy, about three-quarters of people working through the selected DLPs in the EU27 have a low level of autonomy. This is most common for taxi and delivery services, which represent a high share of people working through platforms expressed in terms of earnings. In contrast, on other types of location-based DLPs and online web-based platforms, autonomy tends to be relatively higher.» (CESE, 2021)

Les relations entre les TPP et l'unité économique ou avec la firme démontrent un degré de dépendance important et une hiérarchie extrêmement forte et quasi «autoritaire» ; et ce alors même qu'il s'agit de travailleurs qui ont, en Belgique, un statut d'indépendant ou des statuts créés dans des régimes d'emploi spécifiques et souvent précaires. Le donneur d'ordre et de mission est le système de plateforme ou l'employeur-client de la plateforme avec un cadre d'objectifs, de cadence, de délais imposés.

Le système ou l'application sont les interlocuteurs. Les ordres de prestations et de missions sont en lignes et les TPP sont le plus souvent seuls face à leurs tâches, activités, prestations ou projets. Le déroulé des activités prévoit bien souvent une évaluation de la prestation. Même dans une situation abusive ou injuste, le ou la travailleur.se risque d'être mal évalué parce qu'il a eu un problème, parce qu'il a du retard, parce qu'il a osé exprimer une opinion. L'algorithme est relativement opaque et les livreurs comme les chauffeurs spéculent sur les critères qui prévalent : ancienneté, localisation, soumission et acceptation des missions, etc.

Les relations entre travailleurs sont découragées. L'application de l'une des plateformes bruxelloise a modifié ses paramètres pour éviter des regroupements de coursiers notoires dans certaines zones bruxelloises.

Soulignons la position presque monopolistique de l'employeur vis-à-vis du travailleur dans la relation de travail, une relation digitalisée et sans dialogue humain qui comporte l'imposition de règles, de normes, d'évaluation, de contrôle des missions octroyées, de contrôle d'identité, de contrôle de la rémunération. Par son caractère autoritaire, ce management algorithmique engendre une relation de dépendance, une peur et une forte soumission des chauffeurs aux comportements prescrits (Bernard, 2023). Ce management est autoritaire parce que d'une part l'employeur renforce par ce biais une position dominante déresponsabilisée qui impose et change les règles par un système ; d'autre part parce que les TPP de plateforme ignorent les critères prioritaires qui composent et formatent l'algorithme (disponibilité, ancienneté, position géographique, gestion des demandes ...). Bernard a identifié qu'*in fine*, la société donneuse d'ordre donne de moins en moins de majorations aux travailleurs de plateforme, tant la main d'œuvre se renouvelle et tant celle-ci répond aux prescrits algorithmiques⁹⁸.

⁹⁷ Bxl le 30 mai 2023 : <https://bxl.be/categories/news/les-taxis-de-rue-manifesteront-devant-le-siege-duber-mardi-a-bruxelles/>

⁹⁸ Sophie Bernard a identifié les stratégies de certaines plateformes afin de cibler des populations précaires permettant aux plateformes de renouveler fréquemment les membres. Elle décompose la stratégie générale de l'une des plus grands entreprises de chauffeurs et de livraison en 3 étapes : 1. La stratégie du chaos, 2. Rémunérer pour attirer et fidéliser, 3. chauffeurs dépendants. (Bernard, 2023, pp. 69-92).

Travailleurs précaires et pauvres parmi les
travailleurs membres d'une structure de
portage salarial : l'exemple des freelances

La description analytique de la catégorie des «non-salariés dépendants» dans la nomenclature de l'OIT comprend des **travailleurs qui fournissent un travail à des tiers selon les arrangements contractuels analogues à ceux des travailleurs indépendants**.

Un des groupes dont la réalité correspond à cette caractéristique et sans qu'ils occupent un statut d'indépendant ou de salarié sont les **freelances**. Il est difficile d'évaluer le nombre de freelances en Belgique et à Bruxelles, tant les situations-statuts sont diversifiés. Avec le développement de plus en plus rapide de l'économie numérique, il existe un flou croissant, des similarités et des doubles appartenances fréquentes entre les catégories de freelance et de travailleur.se de plateforme.

A Bruxelles, beaucoup de freelances passent par une structure de portage salarial qui offre une protection minimale (maintien de droits, ...). Le meilleur exemple de ce type de structure, et pionnière en la matière, est la Smart. Elle existe depuis 1998 et est devenue une coopérative en 2017. Elle est incontournable pour beaucoup de freelance bruxellois. Parallèlement, les plateformes numériques pourvoyeuses d'activités et de missions se multiplient tant au niveau national qu'international.

Les freelances représentent une catégorie très hétérogène du point de vue du statut comme de l'activité. Certain.e.s, comme les «faux indépendants», ne dépendent que d'un seul «client», d'autres enchaînent les missions, ou combinent plusieurs projets régulièrement. Une part importante des freelances travaille dans les secteurs artistiques ou des métiers intellectuels. Beaucoup d'activités ont été mentionnées par nos répondants : prestations artistiques, animations, créations sonores pour des sociétés étrangères, créations de sites web, design graphique, spectacle, rédaction de contenus, etc. Seuls ou en réseaux, elles et ils travaillent sur des projets et missions. Des plateformes se chargent de mettre en contacts des sociétés et des freelances.

Par rapport au type d'emploi et aux **risques socio-économiques**, une étude réalisée par la Smart indique que les freelances disposent de «revenus annuels nettement inférieurs, car ils sont pénalisés par des horaires de travail incomplets et un travail discontinu au cours de l'année. (...) Le niveau de qualification est déterminant en ce qui concerne les revenus : seuls les travailleurs hautement qualifiés (salariés permanents et temporaires et i-pro) ont un salaire horaire supérieur à la médiane». (de Heusch, 2021)

Chaque freelance gère comme elle/il le peut ses revenus afin de «rester à flots» et de se maintenir dans la structure de portage salarial. Il y a un montant minimum à gagner sans quoi il n'est pas possible de conserver le statut de membre de la structure de portage et de bénéficier des protections et des services. Le fait que les freelances doivent constamment trouver des clients et des contrats génère un climat d'incertitude chronique. Cette incertitude face au lendemain peut provoquer, en situation de précarité, du stress, de l'anxiété de même qu'une précarisation effective :

Bah c'est moi qui fais mon emploi du temps donc je sais très bien que je vais travailler 8 heures par jour...maintenant je ne sais jamais précisément...je me demande ce que je vais faire dans 2 semaines...je sais que je travaillerai mais je ne sais pas exactement sur quoi ! Je suis toujours à la recherche constante de contrats et puis j'ai une petite activité dans la musique et c'est toujours le fait de jongler par rapport à ça...oui donc ça ce n'est pas facile ! [tp44]

Les normes de protection sociale par rapport aux droits les plus protecteurs sont parfois difficiles à obtenir et à maintenir lors de variations de revenus (droit à l'assurance soins de santé, à l'assurance chômage et au revenu d'intégration, ...). Le cas repris-ci-dessous illustre les difficultés d'accès à l'assurance soins de santé et invalidité pour les situations-statuts des freelances qui sont souvent entre deux statuts (salariés et indépendants) :

Il faut savoir qu'en Belgique on est supposée gagner une certaine somme d'argent parce que si ce n'est pas le cas, on ne cotise pas suffisamment. J'ai donc eu des problèmes de mutuelle suite à cela. N'ayant pas de statut adapté, j'étais déclarée comme salariée. Je me suis vue réclamer une grosse somme d'argent par la mutuelle sans quoi je serais privée de celle-ci. Car un salarié doit gagner X euro et j'étais bien en dessous, j'ai donc dû faire des pieds et des mains pour être déclarée sans emploi et bénéficier d'un statut BIM à ma mutualité. [tp21]

L'incertitude, l'instabilité chronique, les rémunérations à négocier constamment, sont des caractéristiques qui émergent des discours et démontrent un stress constant afin de décrocher des contrats, des projets afin que la rémunération soit suffisante et de se maintenir dans la structure.

La concurrence semble forte dans le domaine artistique tout comme pour d'autres secteurs très spécialisés et symboliquement valorisés comme le journalisme, la recherche universitaire, l'humanitaire, etc. L'image de ces métiers est porteuse de sens et les candidats sont souvent nombreux :

Parce que en fait, ce n'est pas compliqué, si on prend pas le travail, on va le donner à quelqu'un d'autre, enfin il faut quand même bien se dire qu'entre un travail mal payé et pas de travail du tout, il y a quand même cinquante euros de différence. Si tu n'as pas cinquante euros pour manger, enfin, ce n'est pas cinquante euros, ça veut dire une à deux semaines sans nourriture, c'est énorme. Donc à partir de ce moment-là, les cinquante euros, on accepte, même si on est complètement sous payé et qu'on le sait très bien et ça c'est vraiment le problème. Du coup ça permet de casser les marges en fait, parce que il y a toujours ce problème de marge c'est que aussi les artistes, n'importe qui peut être artiste, donc il y a toujours de nouvelles personnes qui viennent et qui font ce que moi j'ai fait au début, c'est-à-dire, travailler pour presque rien, parce qu'ils sont très heureux de faire ce qu'ils font, ils le font une fois de temps en temps [tp21]

Dans ce contexte, il faut constamment négocier des conditions (non-)contractuelles et tenir la concurrence, à partir de situations très instables, et faire face notamment à des personnes qui proposent leurs services mais qui travaillent déjà à temps partiel et qui contribuent à «casser les prix» :

Parce que ça peut devenir très difficile, surtout quand la personne travaille à côté et que du coup je ne vais pas dire qu'elle roule sur l'or, mais qu'elle n'a pas de difficulté financière à la fin du mois et que du coup elle peut investir facilement dans son petit plaisir à elle, qui est de faire le spectacle. Il faut vraiment arriver à conscientiser ces gens-là pour leur dire « écoutez, vous êtes en train de casser le marché, ce que vous faites ce n'est vraiment pas bien, ça fait vraiment du tort à d'autres personnes », mais on ne peut pas non plus dire « Ah, oui, mais il y a un barème etc. », non, parce que ça c'est légalement interdit en fait, parce que ça va contre les lois, on ne peut pas se permettre de faire une petite vidéo de soi-même et dire « les gars si vous faites ça pour moins deux cents euros, vous cassez le marché », ça on ne peut pas faire, c'est complètement illégal. Donc, on est vraiment confronté à cette situation de devoir tout le temps négocier et c'est ça qui est dur. [tp21]

Par rapport au type de **relations d'autorité dans le travail**, la coopérative Smart notait en 2017 que «dans le secteur des services, il est beaucoup plus fréquent que dans d'autres que le lien de subordination est obsolète, et ce pour nombre de raisons (liberté d'exécution, prestations à la tâche...)» (de Heusch - SMart, 2017). Les freelances plus précarisés n'ont cependant pas toujours le choix des activités et acceptent quoi qu'il arrive une prestation ou un contrat. La situation de manque (sévère, moyen) de revenus va tracer une ligne de démarcation entre freelances libres de choisir ou pas.

Beaucoup de freelances passent par une structure de portage salarial, dont Smart qui est la plus importante en Belgique, et qui permet une certaine protection par rapport au client mais également en cas de maladie, de perte d'emploi, ... Smart a un rôle de socle de constitution et de maintien de droits.

Le client vous envoie une commande via la plateforme Smart, vous acceptez une demande de devis donc vous déterminez la somme que vous voulez et à partir du moment où c'est validé, le contrat je veux dire... existe, quoi, est créé ! Donc, par exemple, moi une semaine avant de travailler mon contrat est créé...si jamais je suis malade, je serai quand même payé ! Tandis que ce n'est pas du tout le cas si je n'ai pas cette garantie de Smart...donc voilà comment ça se passe et donc...on a une garantie de paie dans les 7 jours par Smart du coup...via cette plateforme et en cas de problème, ils interviennent directement. [tp44]

Plusieurs répondant.es ont connu des périodes où ils n'étaient ni salariés, ni indépendants mais sans statut ou bénéficiaires d'allocations de chômage extrêmement faibles basées sur des temps partiels. Plusieurs études évoquent un facteur «d'ubérisation» et font la différence entre des structures de portage salarial (relations de travail multipartites) et les plateformes numériques qui toutes, offrent des missions, des prestations fragmentées aux durées diverses. Ces configurations «à la prestation», à la tâche journalière ou par projet viennent questionner les positions, les professions, le salariat et le principe de mutualisation des ressources ainsi que le système de sécurité sociale.

Le travail de freelance se développe extrêmement rapidement. En quelques années, le nombre de plateformes a fortement augmenté et le travail de plateforme est pour partie invisible : il n'a ni frontières, ni limites. Il existe des plateformes internationales pour trouver des missions par type de

qualification et spécialisation dans des domaines artistiques, de la communications, de l'IT, de la traduction, de gestion de données, de graphisme, etc.

Donc, en fait, sur Internet, il y a pas mal de plateformes pour les freelances, surtout les gens qui écrivent, qui font les réseaux sociaux, du marketing tout ça. C'est très mal payé. Bon voilà, je ne sais pas trop comment, j'ai pas été plus loin dans ça, j'ai juste pris ce projet donc on est payés à travers la plateforme. Donc en fait, c'est des plateformes américaines. [tp63]

Pour ce couple qui travaille, l'une 18h par semaine sous contrat de salariée et étudiante le reste du temps (900 euros par mois), pour l'autre, travailleur freelance sans statut, intérimaire à plus de ¾ temps et travailleur de plate-forme sur le côté, il est impossible de s'en sortir avec le coût du quotidien et d'un déménagement (augmentation du loyer et des charges), la perte du statut BIM et le coût des soins de santé (non-recours aux soins), les loisirs, ...

Oui on est à deux, on est pauvres à deux, on est moins pauvres que seuls (...) pour gérer, on partage des trucs à deux mais on ne fait pas de comptes précis, on s'en sort, on sait qu'on doit faire attention mais on ne se rend pas malade de l'argent, les choses sont ce qu'elles sont et on doit vivre avec [tp70]

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise avec une rémunération

Selon la grille de l'OIT, ces travailleur.ses soit fournissent des services, soit produisent des biens pour le compte propre de la famille. De nombreuses personnes par alliance ou directement issues de la famille travaillent à temps plein ou partiel dans des petites entreprises ou sociétés. Leur travail, peu rémunéré et familial, se fait dans le cadre de la production des biens, s'il y a production d'objets, d'œuvres, de nourriture (boulangerie, boucheries, épiceries, snacks, etc.) ; ou dans le cadre d'activités de services (aide à l'organisation, réalisation et suivi de ce, etc.). Il s'agit par exemple de parents, de conjoints, d'enfants qui fournissent des services tels que la vente sur place ou en ligne, des tâches de gestion, de comptabilité, de nettoyage, de service en salle, de prise de rendez-vous en ligne, etc.

Le **risque socio-économique** varie selon le degré de formation et l'expérience. Si rien n'est déclaré, il n'y pas de protection sociale possible (sans conditions contractuelles ni convention). Le risque socioéconomique est donc élevé en raison d'un contexte qui repose sur des relations non

encadrées, interpersonnelles et subjectives. Les conditions contractuelles et de rémunération dépendent de l'état des relations familiales. Si l'activité est déclarée, la personne est partiellement ou complètement protégée face à la maladie, à l'accident ou à la cessation d'activité.

Par rapport **au type de relations d'autorité dans le travail**, il y a une forme de double tutelle : une tutelle d'employeur, qui permet d'obtenir une forme de rémunération, et une tutelle familiale pour le cadre, les principes, l'organisation, etc.

Dans le cas des travailleur.ses familiaux, la législation a permis de reconnaître et de protéger partiellement les conjoint.e.s aidant.es (majoritairement des femmes, cf. chapitre (4)). Les personnes qui sont dans cette situation ont ainsi pu être **visibilisées**. Les chiffres disponibles des indépendants qui déclarent un.e conjoint.e aidant.e qui ont fait la demande de reconnaissance montrent des augmentations sensibles. Sur base des sources de l'INASTI et des calculs du SPF Economie et de l'Observatoire des PME, pour la période 2010-2020, **Bruxelles est la région qui a eu le taux de croissance moyen annuel le plus élevé (+3,2 %) du nombre de conjoint.e.s aidant.e.s.**

Toutefois, la déclaration n'est pas systématique et ces situations-statuts ne sont pas forcément stables dans le temps, en raison de changements d'activité pour l'aidante, ou de changements dans la structure familiale (séparation, naissance(s), faillites, décès, etc.).

2.1.1.3. Travailleurs précaires et pauvres parmi les travailleurs dépendants non rémunérés

Cette catégorie de la nomenclature correspond à des situations autour de l'emploi et des activités formelles et informelles. Le travail gratuit n'est pas un phénomène nouveau mais il est en expansion (Simonet, 2018). Il existe des situations de non statuts où aucun défraiement spécifique et formel n'est prévu. Il s'agit par exemple, de travailleurs qui font «un essai», de stagiaires, de bénévoles, de travailleur.ses en formation dans des organisations qui ne sont ni rémunérés ou défrayés (ou a minima).

Encore présents sur les marchés du travail, les stagiaires, les bénévoles et les travailleurs non rémunérés sont des figures indispensables au fonctionnement de nombreuses organisations.

Travailleur.ses précaires et pauvres non rémunérés en formation ou bénévoles dans le cadre d'une organisation

Sur le territoire régional, il existe des TPP qui exécutent des activités réalisées dans le cadre d'un bénévolat ou d'une formation mais qui ne sont ni rémunérés et ni défrayés. Il existe des organisations, services privés, caritatifs ou des asbl où il est possible de s'engager en tant que bénévole.

Des activités sont réalisées dans un cadre non rémunéré et non défrayé (cf. supra pour les bénévoles défrayés rémunérés) à la fois par des bénévoles extérieurs qui ne bénéficient d'aucun services mais aussi par des usagers dits «bénéficiaires» qui reçoivent une aide matérielle par exemple (logement, aide alimentaire, ...). Dans certains cas, il est obligatoire de «s'engager», consacrer du temps et travailler gratuitement pour bénéficier de services. Cela concerne des services d'aide caritatifs ainsi que des entreprises privées. Il est souhaitable d'être «engagé» en tant que «bénévole» ou «travailleur en formation» pour un certain nombre d'heures (sans systématiquement signer de convention ou d'arrangement formel) et cela fait partie des objectifs du service de solliciter les usagers à «s'engager» dans une collectivité (travail pour un objectif commun, contrepartie d'une aide, mobilisation, «resocialisation», préparation à une entrée dans un dispositif d'activation, ...).

Autres travailleur.ses précaires et pauvres non rémunérés

Il n'y a pas d'autres exemples de travailleurs non rémunérés même si nous observons de nombreuses périodes autour du travail ou des moments de travail non rémunérés dans le quotidien des TPP. Il s'agit par exemple d'heures supplémentaires non comptabilisées, des trajets peu remboursés ou non rémunérés (parfois plus de deux heures par jour), de sous-déclaration d'heures prestées, etc. Ces situations de travail gratuit s'étendent sur des temporalités variables : de la très courte durée (essai, ...) à la très longue durée dans les secteurs les plus prisés (proposition de projets, ...). Il y a un «travail de préparation» qui n'est souvent pas rémunéré : préparation ou transport du matériel, préparation de soi (se changer, prendre une douche ...), préparation de réunions ou de projets, aide à l'organisation (journée, réunions, événements, ...).

Les stages non rémunérés sont souvent effectués par des personnes plus jeunes et en situation de «hoping labor» qui espèrent acquérir de l'expérience, faire leurs preuves et se voir engager. Cette position d'espoir fait bien souvent supporter des conditions similaires aux équivalents rémunérés. La concurrence entre travailleurs est un des

facteurs qui nourrit la persistance de stages non rémunérés et la situation est plus aigüe encore dans les secteurs socialement et symboliquement valorisés (artistique, médias, recherche, ...).

C'est une telle concurrence qu'ils peuvent se le permettre. C'est une concurrence telle que les gens se jettent sur n'importe quelle opportunité et qu'on n'ose plus demander de l'argent, demander un salaire correct. En fait bon, si toi tu ne peux pas accepter parce que tu ne seras pas payé mais il y a dix, onze, vingt, autres qui accepteront sans être payés. C'est ce qu'il se passe concrètement. [tp63]

L'étude externe du centre de droit public pointe aussi la persistance de ces types de stages et précise : «Leur légalité est contestable mais, sans interdiction explicite, ces stages semblent prospérer dans la pratique. L'ampleur du phénomène est difficile à déterminer. En effet, les stages non rémunérés n'étant pas réglementés, l'employeur n'a aucune obligation de déclarer ou d'assurer les stagiaires concernés. Il n'existe donc actuellement aucune statistique permettant de quantifier les stages non rémunérés en Belgique. Cependant, de nombreux indices montrent que ces arrangements existent effectivement sur le marché du travail belge». (Gérard et al., 2022, pp. 78-79)

Soulignons enfin qu'il existe un flou entre les catégories de «jeune travailleur» et d'«étudiant» avec une prédominance du statut d'étudiant et un nombre croissant de travailleurs sous ce statut réformé et qui se développe rapidement : «... plusieurs textes mentionnent que le jeune peut être considéré comme travailleur à la fin de la scolarité obligatoire. Avant d'être un travailleur, le jeune est donc un étudiant. La frontière entre l'étudiant et le travailleur se brouille pourtant lorsque l'on évoque le statut juridique des stagiaires ou des apprentis, ainsi que celui des étudiants qui travaillent. Premièrement, étant donnée la haute probabilité qu'un stagiaire se trouve dans la tranche d'âge que nous avons sélectionné d'une part, et la possible exploitation de ce profil par les employeurs en lieu et place de conditions de travail moins précaires (voyez à ce sujet le chapitre ③ section 3 de ce travail), il est essentiel de préciser si ceux-ci sont considérés comme travailleur et quelles en sont les raisons (Hanse, 2023)». Il est essentiel de clarifier systématiquement la situation-statut de la personne et d'indiquer si le/la stagiaire est considéré comme travailleur.se ou pas et de le/la déclarer.

2.1.2. Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleur.ses indépendant.e.s

Une part de travailleur.ses pauvres et précaires rencontrés sont des travailleur.ses indépendants qui vivent sur le territoire de la région bruxelloise. Selon la typologie de l'OIT, base de notre schéma d'analyse, tout comme les travailleur.ses dépendants salariés et non-salariés, les travailleur.ses indépendants se situent dans la «face visible» du précariat.

Par «**face visible du précariat**», nous considérons : «toutes les situations d'emploi et d'activités formelles déclarées tant du point de vue économique que légal» et donc de travailleur.ses pauvres et précaires qui ont une existence ancrée dans la sphère formelle de l'économie, des emplois, des activités et des statuts déclarés.

Sous le régime des travailleur.ses indépendants, il y a de grandes différences de situations et de statuts. Ces différences se creusent selon qu'un indépendant exerce son activité à titre principal ou complémentaire, et selon qu'il exerce son activité en personne physique (entreprise individuelle) ou en société. **Une majorité d'indépendants en activité exerce sous le statut juridique d'entreprise individuelle.**

Une multiplicité de définitions

Plusieurs définitions conceptuelles et statistiques coexistent. Un travailleur indépendant est défini par la législation sociale relevant de l'INASTI (AR n°38 du 27 juillet 1967) comme toute personne physique, qui exerce en Belgique une activité professionnelle en raison de laquelle elle n'est pas engagée dans les liens de subordination (contrat, ...). Le travailleur indépendant est donc une personne qui n'est pas dépendante d'autrui, qui n'est pas soumise à un quelconque lien de subordination. Est donc considéré comme un travailleur indépendant la personne physique qui exerce, dirige, exploite, une activité au sein d'une entreprise individuelle ou encore le dirigeant d'une personne morale en société»⁹⁹.

Selon la BNB : «Depuis 2005, la part des indépendants au sein de l'emploi s'est légèrement accrue en Belgique, pour s'établir à 17 %, alors qu'elle est orientée à la baisse dans l'UE. Plusieurs facteurs ont contribué à cette évolution, parmi lesquels la dynamique des professions libérales, les améliorations successives du régime social, la possibilité de combiner pension et revenus sous ce statut, l'attrait

de plus en plus marqué pour la flexibilité, etc.¹⁰⁰ Le travail indépendant se distingue par des horaires de travail beaucoup plus lourds que ceux des salariés. Alors que trois salariés sur dix déclarent prescrire plus de 40 heures par semaine, c'est le cas de huit indépendants sur dix. Si on se penche sur les travailleurs qui prestent plus de 60 heures par semaine, on ne trouve parmi eux que très peu de salariés, mais toujours un tiers des indépendants. Les indépendants encourent néanmoins un taux de risque de pauvreté plus important : 14 % disposent d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté, contre 4 % des salariés.

Des indépendants précaires invisibles

Le statut d'indépendant est précaire en lui-même, il y a une incertitude liée au régime d'indépendant mais aussi, dans certains cas, une grande précarité structurelle pour les indépendants qui gagnent peu. Les fluctuations inhérentes à ce statut génèrent une instabilité chronique qui rend le présent et le futur imprévisibles :

Ah tous les indépendants sont précaires, ils ne connaissent pas leurs revenus à l'avance, ils peuvent faire une très bonne année et puis l'année après... se casser littéralement voilà par terre. Le problème c'est que les cotisations sont toujours calculées en fonction des revenus de l'année précédente donc bah ils ont fait une très bonne année par exemple en 2018 et en 2019 ils font une très mauvaise année et bah ils vont payer les cotisations sur le 2018. Ce n'est pas toujours évident... ils peuvent faire des réajustements des cotisations, seulement... s'ils se trompent bah ils vont payer ! Il y aura des majorations, des amendes...et tout ça. [intpro19]

Une proportion élevée d'indépendants n'emploient aucun travailleur salarié

Pour introduire le contexte de l'activité indépendante sur le territoire régional, soulignons la proportion importante du nombre de travailleur.ses indépendants, c'est l'une des spécificités bruxelloises supplémentaire par rapport à une vulnérabilité potentielle en cas de précarisation.

Autre singularité importante à souligner, Bruxelles compte une proportion importante d'entrepreneurs : **«Quatre entreprises bruxelloises sur cinq n'emploient aucun travailleur salarié.** (voir tableau III.1.2). En 2021, les entreprises sans salarié représentent **81 % des entreprises bruxelloises.**

⁹⁹ Extrait d'une explication de Jean Pierre RIQUET, Juriste externe pour le CED Centre des entreprises en difficultés hébergé au sein de BECI.

¹⁰⁰ BNB 2019: <https://www.nbb.be/fr/articles/analyse-des-formes-emploi-atypiques-en-belgique-0>

Une grande partie des assujettis à la TVA sans salarié sont des personnes physiques (indépendants qui exercent leur activité via leur entreprise unipersonnelle) et des sociétés privées à responsabilité limitée». Il s'agit donc de 92.984 sociétés qui n'emploient aucun travailleur.ses¹⁰¹. (IBSA, 2022).

Une augmentation du nombre d'indépendants et une majeure part d'activités de services

Statbel a publié quelques données sur les effectifs d'indépendants et d'entrepreneurs par secteur d'activités pour la Belgique et la Région bruxelloise. En Belgique, au sens statistique, les «indépendants actifs» (n'étant pas aidants) sont des travailleur.ses qui exercent une fonction de fondateur, administrateur ou gérant d'entreprise belge selon le sexe, la région et l'âge et le secteur d'activité. En Belgique, le nombre d'indépendants a augmenté en dix ans passant respectivement de 609.355 indépendants (et de 275.192 conjoint.e.s aidant.e.s) en 2012 à 779.249 (et de 338.640 conjoint.e.s aidant.e.s) en 2022. En Région bruxelloise, le nombre total d'indépendants et d'aidants est de 123.391 en 2022 (soit 9,9 % du total). Bruxelles se positionne en deuxième place en terme de densité pour 1.000 habitants (99,4)¹⁰² (SPF Economie, 2023)¹⁰³.

Selon View.brussels¹⁰⁴, entre 2014 et 2019, «l'emploi indépendant (tous statuts confondus, à titre principal comme complémentaire) a progressé plus rapidement en Région bruxelloise (+15,9%) qu'ailleurs (+12,5% en Flandre et +0,9% en Wallonie). Le nombre d'aidants a tout particulièrement augmenté à Bruxelles (+10,8%), alors qu'il a diminué en Flandre (-16,4%) et qu'il est resté stable en Wallonie (+0,9%) (Actiris, 2020). Ce phénomène d'augmentation relative s'étend dans plusieurs pays d'Europe. Il est à noter qu'une part de ces indépendants ne parvient pas à joindre les deux bouts et plusieurs organisations défendent les intérêts de travailleur.ses pauvres et précaires indépendants (Fulton, 2018).

Quatre entreprises bruxelloises sur cinq sont actives dans le secteur des services. Le **secteur primaire représente 261 entreprises**, le **secteur secondaire : 17.808 entreprises** et le **secteur tertiaire : 97.442 entreprises**. Le secteur tertiaire est particulièrement important. En 2021, «84 % du total des entreprises de la Région sont des entreprises de services, contre 76 % au niveau national» (IBSA, 2022).

Hétérogénéité et concentration dans des secteurs où une part des travailleur.ses précaires dépendants occupent des emplois/activités

Les secteurs d'activités qui concentrent les entrepreneurs actifs en Région bruxelloise (cf. tableau 2-1) convergent avec les secteurs qui concentrent des salariés et des non-salariés dépendants précaires qui occupent des emplois «typiquement atypiques».

Les secteurs d'activités qui rassemblent le plus grand nombre d'indépendants correspondent aux profils des TPP indépendants rencontrés lors de notre enquête. D'un point de vue qualitatif, des situations très différentes montrent une précarité et une précarisation de nombreux travailleur.ses indépendants qui exercent des activités commerciales, de construction/entretien, d'horeca, de travail dans l'événementiel et la communication mais aussi dans les secteurs artistiques.

Un régime, de multiples situations-statuts et des protections variables

Le régime des indépendants donne un caractère **multiforme au «statut»** et une **protection sociale** qui repose entièrement sur le **travailleur et son activité**.

L'étude juridique du Centre de Droit Public de l'ULB pointe la spécificité du statut multiforme d'indépendant : «Le principe étant que le travailleur indépendant bénéficie de la plus grande liberté, peu de règles régissent ce régime. Ainsi, le travail indépendant n'est pas régi par les règles du droit du travail – ce qui signifie qu'il ne bénéficie pas non plus des droits et protections qui y sont prévus (revenu minimum, protection de la rémunération, délai de préavis en cas de rupture du contrat, limite de temps de travail et de repos, etc.). Le travailleur indépendant peut **donc négocier librement les conditions de son intervention avec ses co-contractants**. En termes de sécurité sociale par contre, les travailleur.ses indépendants jouissent de certains droits, souvent – mais pas toujours – moins étendus que ceux dont bénéficient les travailleur.ses salariés¹²⁴» (Gérard et al., 2021)

La **protection sociale** des indépendants est très **variable**, selon les types de risques sociaux subis et selon les assurances et protections souscrites et organisées par l'indépendant et par l'Etat (en cas de naissance, de maladie, de faillite notamment). Le

¹⁰¹ Source : IBSA 2022, p. 17 : <https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Perspectiv-PanoramaSocioEconomie-FR.pdf>, consulté le 24/07/2023.

¹⁰² SPF Economie : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/les-travailleur.ses-independants>, consulté le 28/07/2023.

¹⁰³ Ce nombre a cru très fortement en Belgique (12% en une année) et plus particulièrement en Flandre <https://statbel.fgov.be/fr/>

¹⁰⁴ View.brussels est l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation. nouvelles/hausse-du-nombre-dindependants , consulté le 24/07/2023.

2-1 Secteurs d'activité des travailleur.ses indépendants sur le territoire de région bruxelloise

Secteur d'activité (NACE)	Région de Bruxelles-Capitale		
	Femmes	Hommes	Total
A Agriculture, sylviculture et pêche	112	322	434
B Industries extractives	2	13	15
C Industrie manufacturière	890	3.121	4.011
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	24	166	190
E Production et distribution d'eau/ assainissement, gestion des déchets et dépollution	20	87	107
F Construction	1.091	15.127	16.218
G Commerce/ réparation d'automobiles et de motocycles	4.594	16.449	21.043
H Transports et entreposage	459	4.928	5.387
I Hébergement et restauration	2.213	7.495	9.708
J Information et communication	1.581	8.800	10.381
K Activités financières et d'assurance	776	3.695	4.471
L Activités immobilières	2.097	6.766	8.863
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	11.279	25.121	36.400
N Activités de services administratifs et de soutien	2.332	6.493	8.825
O Administration publique	92	279	371
P Enseignement	1.668	2.488	4.156
Q Santé humaine et action sociale	8.060	7.615	15.675
R Arts, spectacles et activités récréatives	1.853	4.600	6.453
S Autres activités de services	6.308	15.476	21.784
T Activités des ménages en tant qu'employeurs/ activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	38	115	153
U Activités extra-territoriales	3	12	15
X Nace Inconnue	11	15	26
Total général	45.503	129.183	174.686

Source : Statbel 2023 DataLab- Entrepreneurs indépendants 2017-2019

degré de protection assurée dépend fortement du travailleur, de son activité, du volume des transactions commerciales et contractuelles et du niveau de ses revenus. La durée de la protection sociale repose aussi sur la manière dont l'indépendant la comprend, la conçoit, la gère et l'organise y compris par anticipation.

Les travailleur.ses indépendants les plus vulnérables et précaires n'ont pas les moyens de faire valoir ou de maintenir une protection sociale suffisante. Une part d'entre eux ignore les conditions d'éligibilité ou d'effectivité de leurs droits, et ne sont pas partie prenante de cette négociation ; ce, en raison notamment de la forte concurrence entre travailleur.ses indépendants et/ou de la relation asymétrique entre le travailleur indépendant et le(s) contractant(s).

Problèmes de qualification statutaire

Les questions relatives à la qualification de statuts se posent de plus en plus fréquemment face à des situations de travail de plus en plus complexes et changeantes.

En raison des difficultés de plus en plus aigües pour qualifier le statut juridique des travailleur.ses devant la loi, face au développement du travail de plateformes, le **Comité général de gestion pour le statut social des travailleur.ses indépendants** a rendu un avis qui rappelle les critères établis en Belgique afin de qualifier de manière appropriée les relations de travail et d'établir une distinction entre régime salarié ou régime des indépendants. «Depuis 2007, la **loi sur les relations de travail** offre un **cadre formel pour l'évaluation des relations de travail**. (...) Si plus de la moitié des neuf critères préétablis sont remplis, on présume que l'activité est exercée en qualité de travailleur salarié. Sinon, on présume qu'il s'agit d'une

activité indépendante. (Avis 2022/01, Comité général de gestion pour le statut social des travailleur.ses indépendants, pp. 5-6).

Malgré l'existence de ces critères de distinctions et en raison des modifications du droit du travail, du droit de la sécurité sociale et des marchés du travail, les situations-statuts des TPP indépendants sont de plus en plus flous et multiples. Notons aussi que des réformes en droit de l'insolvabilité (01/05/2018), en droit des entreprises (01/11/2018) et en droit des sociétés et des associations (01/05/2019)¹⁰⁵ ont donné lieu à un «big-bang dans le droit des entreprises et des sociétés». Désormais, «tout le monde devient une entreprise», la définition a été élargie et ce sont tout à la fois les personnes physiques, morales actives dans l'économie que les asbl et les professions libérales qui deviennent des entreprises (SPF Justice, notaire.be, Graydon belgium sa i, FEB, 2019).

Notre enquête indique que les situations-statuts des indépendants semblent plus souvent combinés avec d'autres statuts ou avec des prestations sociales ou professionnelles, moins visibles et formelles ou gratuites. Les indépendants sont donc in fine, suivant notre analyse, plus souvent dans la face floue.

Analyse globale des travailleur.ses indépendants sur base de la résolution de l'OIT : le statut d'indépendant est une situation à forte autorité et autonomie dans le travail assorti de peu protections

La résolution pour une nouvelle nomenclature de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) (CISE-18-A) qui vise à rendre visible les travailleur.ses invisibles¹⁰⁶ constitue la grille d'analyse utilisée de ce rapport. Ici encore, elle permet d'englober de nouvelles formes de situations de travail et certaines évolutions des relations entre employeurs et travailleur.ses.

Comme pour les travailleur.ses dépendants, chaque catégorie de la nomenclature est mise à l'épreuve de notre matériau recueilli lors de l'enquête. Il n'a pas systématiquement été possible d'entrer dans les détails des situations des indépendants et de documenter / distinguer les nuances entre statuts socio-juridiques (entrepreneur en personne physique / morale, ...) mais il est possible d'en dresser quelques traits saillants.

Le statut d'indépendant est défini de la manière suivante pour l'OIT : «Les travailleur.ses indépendants sont **propriétaires de l'unité économique pour laquelle ils travaillent et dont ils contrôlent les activités**. Ils **prennent les décisions stratégiques et opérationnelles importantes** concernant l'unité économique pour laquelle le travail est effectué et ils ne sont **ni redevables ni supervisés** par d'autres personnes **pour l'organisation de leur travail** ; et ils **ne sont dépendants ni d'une seule autre unité économique ni d'une autre personne pour accéder au marché, à des matières premières ou aux biens d'équipements**. Ils peuvent travailler **pour leur propre compte ou en association** avec d'autres travailleur.ses indépendants et peuvent éventuellement fournir du travail à des tiers. La **catégorie des «travailleur.ses indépendants» de la classification des statuts d'emploi constitue le meilleur point de départ pour identifier les entrepreneurs et compiler des statistiques à leur sujet**¹⁰⁷.»(OIT, p.4)

Théoriquement pour les indépendants, selon la nomenclature, il y a un haut degré d'indépendance, un haut degré d'autorité sur les activités, les transactions, l'organisation du travail mais un risque socio-économique plus élevé et un degré de protection moins important. Mais l'écart est significatif entre les caractéristiques théoriques d'un point de vue juridique et économique, et les réalités d'activités, économiques et sociales. Des réalités d'indépendants extrêmement précaires ont été observées (usurpations de statuts, statuts imposés, ...).

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques : un statut aux risques plus élevés

Suivant la typologie des statuts, les **risques socio-économiques** qui découlent des transactions commerciales ou des conditions d'ordre contractuel dans lesquelles ces activités et ce travail sont effectués **sont plus importants** pour les **travailleur.ses indépendants** que pour les travailleur.ses dépendants salariés.

Le degré d'exposition à un risque socio-économique inhérent à la situation statutaire est plus élevé pour des indépendants. Ceux-ci sont fortement vulnérables et détiennent un degré de protection variable face à la maladie, l'accident ou la cessation d'activité. Les plus précaires d'entre eux sont moins bien protégés car ces assurances coûtent très cher.

¹⁰⁵ SPF Justice, NOTAIRE.BE, GRAYDON, FEB (2019) (https://justice.belgium.be/sites/default/files/brochure_reforme_du_droit_des_entreprises_et_des_societes_fr.pdf)

¹⁰⁶ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646551/lang--fr/index.htm , consultée le 13/09/2023.

¹⁰⁷ (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf) consultée le 31/10/2022.

Les revenus et les risques socio-économiques varient aussi en fonction de la manière dont l'indépendant a fondé son entreprise, de la manière dont il la gère, de la manière dont il a organisé sa protection et celle du ménage mais aussi du contexte extérieur.

Plusieurs éléments sont à pointer. Un **premier élément** est la **rémunération**, souvent octroyée sur base de profits, de transactions commerciales, ou autres conditions contractuelles qui ne sont pas toujours prévisibles. Ces conditions sont bien souvent variables en fonction des besoins des clients/donneurs d'ordre/prestataires. Les rémunérations sont également dépendantes de la gestion (anticipations, prévisions, gestion comptable et financière) interne des travailleur.ses, de leurs clients/donneurs d'ordre/prestataires et de la conjoncture des marchés. La rémunération des indépendants est en principe, sauf exceptions, moins stable et bien plus incertaine que celle des salariés et non-salariés dépendants.

Les indépendants gérants de société sont souvent assurés en cas de faillite, rémunérés et protégés par leur salaire. Mais lorsque l'entreprise est exercée en personne physique, les risques financiers sont majeurs sur le plan personnel car il n'y a pas de distinction entre le patrimoine privé et celui de l'entreprise. Si l'entreprise est exercée en société ou en personne morale, alors, l'indépendant doit contribuer au départ par un capital pour lequel il s'endette parfois. C'est souvent le cas des personnes en situations de précarité rencontrées qui n'ont pas forcément de capital à investir et qui même s'ils ont une somme de départ, vont le plus souvent faire un emprunt bancaire afin de «se lancer». Ils sont dès lors bien plus exposés que d'autres, en cas de recettes et profits insuffisants, de faillite.

Eurofound en 2017 soulignait déjà «que les travailleur.ses indépendants cachés sont le groupe dont la situation de travail « ressemble le plus fortement à la situation de travail des salariés » mais aussi, que les travailleur.ses indépendants vulnérables sont «le plus fortement caractérisés par une forte dépendance économique et une grande précarité » (Eurofound, 2017). Ce groupe se rapproche de nos répondants et des catégories de non-salariés dépendants ou de la problématique des «faux indépendants» (cf. infra) largement abordée dans nos entretiens avec des professionnels intervenants (assistants sociaux, inspecteurs, juristes, ...).

Les obligations légales pour les indépendants sont nombreuses : paiement des cotisations sociales, affiliation à une caisse d'assurances sociales, affiliation à une mutualité, communication de changements de situations professionnelle ou familiale¹⁰⁸, gestion comptable, etc. Malgré l'obligation de prouver des capacités de gestion, l'ensemble des conditions préalables à la création d'une société en personne physique ou morale sont complexes et les indépendants peuvent être perdus par rapport à leurs obligations et à la législation.

Par exemple, un élément souligné est le manque de connaissances des **travailleur.ses indépendants qui ne distinguent pas bien les missions et les rôles des guichets d'entreprises de ceux des caisses d'assurances sociales**. Or, certains guichets d'entreprises¹⁰⁹ n'éclaircissent pas forcément les importantes distinctions des rôles. :

Un **deuxième élément** concerne la protection sociale des indépendants. Si des améliorations significatives sont à souligner (Gerard et al, 2021), la **protection sociale des indépendants reste un défi dans la durée face aux changements et aux aléas de leurs entreprises**. Tant pour eux-même que pour leurs éventuels employés, les indépendants sont tenu à de nombreuses et complexes obligations¹¹⁰.

De nombreux freins aux demandes d'aide, à la cessation d'activités et le manque de connaissances des aides sont des faits régulièrement relayés et soulignés par le Comité général de gestion de l'INASTI : «Tout d'abord, les indépendants semblent n'être guère enclins à interrompre (entièrement) leurs activités en cas de problèmes de santé, même si le médecin le leur conseille (...) par crainte des conséquences financières immédiates. Le manque de connaissances concernant la protection des revenus en cas d'incapacité de travail pourrait jouer un rôle à cet égard. Outre la crainte des conséquences financières directes, les travailleurs indépendants ont également tendance à se préoccuper du service à la clientèle. La cessation de leurs activités pourrait nuire à ce service et se traduire par une perte de clients et donc de revenus» (INASTI CGG, 2019)

Un troisième élément essentiel et souligné par des intervenants et indépendants interviewés concerne les **difficultés à payer les cotisations sociales**. Or, sans dispense de cotisations, un non-paiement ou un retard de paiement peut mettre en péril la protection sociale de manière durable. Tout oubli de déclaration de changement de situation ou non-paiement des cotisations sociales peut même mettre l'activé elle-même en péril.

¹⁰⁸ INASTI : <https://www.inasti.be/fr/obligations-legales-pour-les-independants>, consulté le 25/07/2023.

¹⁰⁹ Les guichets d'entreprises agréés en RBC sont les suivants : <https://economie-emploi.brussels/guichets-entreprises-agrees>

¹¹⁰ INASTI : <https://www.inasti.be/fr/obligations-legales-pour-les-independants>, consulté le 26/07/2023.

Un quatrième élément concerne la **formation obligatoire**¹¹¹ que certains indépendants sont supposés suivre mais qui, selon des professionnels de première ligne, ne suffit pas à responsabiliser ou à faire comprendre aux indépendants leurs droits et obligations. Or, cette formation a été supprimée très récemment en Région bruxelloise afin de ne pas subir les effets attractifs de dumping des deux autres régions où elle ne l'était pas.

Par rapport aux activités et au type de relations d'autorité dans le travail : une forte autonomie

Conformément à cette nomenclature des statuts de l'OIT, les travailleur.ses indépendants constituent en principe, une catégorie de travailleur.ses, pour lesquels les relations d'autorité entre personnes qui travaillent et les unités économiques dans lesquelles ou pour lesquelles ils effectuent un travail, présentant **un degré (très) important d'autonomie, de contrôle et d'autorité sur les activités, sur les transactions, sur le travail et sur l'organisation du travail**.

Dans cette partie, toutes les catégories proposées dans la résolution de l'OIT (ILOSTAT) ne sont pas systématiquement exemplifiées par une situation de travailleuse ou travailleur pauvre en raison d'un trop faible nombre d'indépendants parmi nos répondants (cf. annexe méthodologique).

2.1.2.1. Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs indépendants rémunérés par un salaire

Ce point porte à la fois sur des **employeurs** qui fournissent des services et des biens pour leur compte propre et qui **n'emploient pas de salariés**, mais aussi sur des **employeurs** qui **dirigent une entreprise et emploient de façon régulière une ou plusieurs personnes rémunérées en espèces ou en nature**.

Selon la typologie de l'OIT cette catégorie reprend des travailleur.ses :

- dont le statut via le type d'activité expose à des risques socio-économiques qui découlent des transactions commerciales et de conditions d'ordre contractuel avec une rémunération et des profits variables, soit instable car octroyée le plus souvent sous forme de profit (sauf exceptions où un salaire est perçu);

- dont le type d'autorité de relations entre personnes et les unités économiques dans lesquelles ou pour lesquelles elles effectuent un travail présentant un haut degré d'autonomie et d'indépendance parce qu'ils sont propriétaires de l'unité économique pour laquelle ils travaillent et dont ils contrôlent les activités en tant qu'employeur (entreprise, société, ...).

Dans l'imaginaire collectif, le terme d'«employeurs» n'est pas associé à une catégorie statutaire qui est facilement assimilée à une réalité de travailleur.ses précaire mais il existe pourtant des gérants de société employeurs qui éprouvent de (très) grandes difficultés (financières, de logement, de santé, etc.) et vivent en situations de précarité ou de pauvreté.

Des gérants de sociétés et des employeurs au sein du régime des indépendants sont parfois dans des situations de précarités et dans des relations de dépendance directe à d'autres sociétés malgré l'indépendance théorique statutaire ; soit en raison des modalités contractuelles (comme les structures franchisées par exemple), soit des modalités économiques de marchés (comme les sociétés sous-traitantes, les sociétés aux petits chiffres d'affaire variables,...).

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les propriétaires-gérants de sociétés sans salariés

La résolution de l'OIT, qui a pour objectif de proposer une catégorisation statistique afin de visibiliser les travailleur.ses invisibles, précise que : «Les propriétaires-gérants de sociétés sans salariés occupent un emploi en tant que propriétaires et gérants d'une société dans laquelle ils n'emploient pas régulièrement de salariés en dehors d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleur.ses familiaux collaborant à l'entreprise.» (OIT, 2018).

Si cette situation-statut semble a priori contradictoire puisqu'il s'agit d'un travailleur salarié mais indépendant, elle existe toutefois puisque les indépendant.e.s qui détiennent une société ou d'une asbl peuvent s'y salarier.

Il s'agit par exemple de propriétaires gérants de société ou d'asbl actifs dans le commerce local ou international, le domaine artistique, l'artisanat, les soins de santé, l'informatique, le conseil, la comptabilité, l'horeca, le maraichage, les petits commerces ou petits services, etc. Un.e aidant.e peut épauler l'employeur gérant et celui-ci peut travailler avec d'autres indépendants.

¹¹¹ Belgium.be : https://www.belgium.be/fr/formation/formation_permanente/independants

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques

Parmi nos répondants, suivant les activités réalisées et statuts officiels occupés au moment de l'interview, nous avons interviewé deux personnes propriétaires-gérants de sociétés sans salariés qui ne parviennent pas à joindre les deux bouts.

Cette situation-statut d'indépendant rémunéré par un salaire comprend un risque socio-économique «modéré» et plus «faible» tant que les revenus et les profits de la société sont suffisants. La salarisation est une forme de protection dans un régime moins bien protégé et dans une situation instable et plus généralement incertaine du point de vue de la rémunération.

Plusieurs indépendants répondants au statut d'entrepreneur, freelances indépendants ou de TPP en situations de portage salarial estiment souhaitable de créer une entreprise ou une asbl afin de pouvoir bénéficier d'une meilleure protection sociale.

Les montants générés (bénéfices, recettes, ...) doivent être cependant suffisamment importants afin de poursuivre la salarisation. C'est une donnée de base que de nouveaux indépendants doivent garder à l'esprit afin de maintenir leurs protections et leurs droits sociaux dans la durée. Ce statut est proche d'un non-salarié dépendant freelance en portage salarial (voir supra) ou de la situation d'indépendants entrepreneurs (voir infra) par rapport à l'instabilité de la rémunération.

Le salaire de ce gérant de société ainsi que celui de son épouse aidante se situe autour du salaire minimum. Ce salaire ne leur a plus permis de faire face à de nombreux moments de leur trajectoire.

Ben écoutez, on n'était pas vraiment gourmands. On se prenait chacun 1500 euros par mois de salaire que la société nous rémunérait. [tp27]

Par rapport aux activités et au type de relations d'autorité dans le travail

Les indépendants employeurs ont en principe une autonomie bien plus grande que les salarié.e.s par rapport aux activités et aux relations d'autorité. L'employeur gérant de société détient un haut degré d'autorité et d'«indépendance» dans les relations qu'il entretient avec son entreprise, dans le contrôle qu'il détient sur l'organisation de son travail. Il y a ici une véritable autonomie et une forte indépendance puisque le travailleur gère la société comme bon lui semble. Il n'y a en principe pas de relation de travail, il décide du contrôle et de l'organisation de son travail. Dans le chef du gérant de société, il y a en principe la volonté et décision de diriger une entreprise, une activité indépendante sans lien de subordination.

Pour l'une de nos répondantes, créer une société est un avantage en termes de visibilité et d'accès au marché du travail. Cela permet d'obtenir des contrats qu'on peut plus difficilement conclure seul.

Voici deux situations de gérants de société précarisés :

Dans l'une des situations observées, le gérant de la société se salarie ainsi qu'une associée aidante (épouse) qui l'aide au quotidien dans leur société composée d'un commerce (magasin réel), d'un site internet de vente d'objets en ligne et par la suite, d'un établissement horeca. Cet employeur gérant de société a bien des difficultés à faire face à ses factures mensuelles. C'est grâce aux réserves financières du passé, à sa faculté de rapide adaptation, à un travail sans fin qu'il parvient à «tenir» mais il a dépassé l'âge de la retraite et travaille davantage qu'à temps plein. Il travaille énormément, avec sa femme, pour s'adapter toujours plus au changement et à la demande.

Dans une autre situation, Marielle, jeune femme diplômée ayant exercé de nombreux jobs à Bruxelles a détaillé les conditions de son statut de gérante de coopérative transformée ensuite en société. Celle-ci se compose d'un établissement horeca et d'un traiteur. Leurs salaires pour préserver leur société étaient relativement bas. «Ben écoutez à la, on n'était pas vraiment gourmands. On se prenait chacun 1500 euros par mois de salaire que la société nous rémunérait». Ceci a permis de maintenir la société coopérative à flots pendant un temps, mais au moment de l'entretien, la répondante exprimait la décision de vendre en vue de la faillite très prochaine. Elle projetait de quitter la Région.

L'entreprise peut apporter une forme de crédibilité par rapport aux clients potentiels. La constitution d'une entreprise est aussi une forme de garantie, de réputation et de contrôle sur les transactions commerciales ; mais c'est à double tranchant : les enjeux en termes de réputation, et les transactions sont plus importants :

A l'époque où on était en société, on a fait beaucoup de médical (...) pour une société (...), voilà, je sais que ce type de société si vous êtes indépendant, ils ne vous donnent pas forcément tous les budgets. C'est-à-dire qu'on fait plus confiance à une SPRL, même si c'est qu'un statut. (...) ça leur permet d'avoir vos chiffres sous les yeux etc... Donc, je sais qu'il y a des projets que potentiellement je n'ai peut-être pas, parce que je suis trop petite entre guillemets.[tp14]

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les propriétaires-gérants de sociétés avec salariés

Pour cette catégorie également, la précarité n'est pas forcément associée à la gestion d'une société, et qui plus est, s'il y a des employés. Or précarité et déprivations sont manifestes aussi pour des propriétaires-gérants de sociétés avec des salariés.

En Région bruxelloise, les propriétaires gérants de petites sociétés sont en nombre important : les petites et moyennes entreprises avec moins de 10 salariés représentent non moins de 15,6% du total des entreprises bruxelloises (IBSA, 2022, p. 17). «Les propriétaires-gérants de société avec salariés sont propriétaires-gérants de sociétés employant régulièrement comme salariés une ou plusieurs personnes (y compris des salariés pouvant être temporairement absents, mais à l'exclusion d'eux-mêmes, de leurs associés et des travailleur.ses familiaux).» (OIT, 2018)

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques

Il ressort de notre enquête que de nombreuses difficultés peuvent se dresser dès le début d'un projet d'entreprise et tout au long de celui-ci. La gestion de sociétés de services, de commerces, d'établissements horeca ou encore de supermarchés franchisés génèrent parfois, pour de multiples raisons, très peu de bénéfices. Cela peut être dû au fait que le marché est très concurrentiel, à des facteurs externes (crise énergétique, pandémie, inflation, etc.) ou internes (réglementation en vigueur, rénovations urbaines, chantiers, etc.).

Des propriétaires-gérants de sociétés avec salariés peuvent se trouver dans des situations difficiles simplement parce qu'ils ne parviennent pas à générer des bénéfices et un chiffre d'affaires suffisamment élevé. Par exemple, pour les gérants de sociétés franchisées, la réglementation prévoit un glissement de responsabilité face aux coûts et aux risques de la société-mère vers le gérant. L'indépendant employeur d'une structure franchisée assurera la réalisation concrète de l'activité et il en assumera la majorité des risques et des coûts (pertes, salaires, ...) tandis que la «structure-mère» s'en trouvera dégagée et bénéficiera d'une stabilité des profits. De manière générale, la tendance, semble aller vers un risque plus important pour la structure franchisée.

Malgré la distinction légale entre la personne physique et sa société, malgré des assurances protectrices qui peuvent être contractées contre les risques de faillites (et à condition que le propriétaire gérant puisse encore les payer) pour se prémunir des conséquences des risques socio-économique, ceux-ci sont élevés pour les propriétaires-gérants de sociétés avec des salariés.

Pour des indépendants gérants de petites sociétés avec peu de travailleur.ses, des changements quotidiens tels qu'une absence, une maladie, le départ d'un employé, présentent de fortes conséquences. Ils éprouvent des difficultés à remplacer, à former et ne parviennent plus in fine à payer les frais, les impôts, les salaires et faire vivre la société sur le long terme.

Le degré de protection contre la maladie, l'accident, dépendront de la capacité du gérant à organiser sa protection sociale et celle des employés de son entreprise. S'il a, en principe, un statut social (voir supra), il détient des protections variables face au risque de cessation d'activités.

Dans certains cas, suivant les arrangements contractuels, en raison de contraintes trop lourdes, un gérant de société franchisée ne pourra générer suffisamment de bénéfices et se retrouvera donc «coincé» par rapport à sa marge bénéficiaire. Il sera en risque de difficulté face aux coûts des salaires, aux pertes, aux imprévus. Il en va de même pour les commandes (types de produits, quantités, ...).

Le système de franchise illustre bien la catégorie de gérant de société avec salariés travailleur.ses précaire. Ce cas est problématique de par les prérogatives contractuelles proposées et imposées dès le départ par la maison mère. Le coût des marchandises notamment est contrôlé par la société mère qui fixe des prix de départ souvent déjà élevés et qui gade le contrôle et interdit par exemple, à la

structure franchisée de revendre au-delà d'un certain prix. Ce système a pour conséquence qu'il ne permet pas toujours à ces gérants de générer suffisamment de bénéfices pour faire face à la vie courante et à leurs remboursements. Malgré la grande variabilité des arrangements contractuels possibles, il semble qu'un cadre commercial de plus en plus contraignant ou «verrouillé» se développe sur le marché des entités commerciales franchisées¹¹².

Par rapport au type d'activités et de relations d'autorité dans le travail

Le degré d'autonomie est en principe maximal pour ce statut. Le contrôle sur l'ensemble des activités et l'organisation du travail est important. Toutefois, les situations concrètes montrent parfois une réalité bien différente que ce que suppose le statut.

Les gérants de sociétés avec salariés sont en principe et théoriquement libres et autonomes en termes d'organisation du travail. Ils détiennent par ailleurs en principe une autorité importante sur les activités et les transactions. Mais le degré de contrôle sur l'organisation du travail, l'autorité théoriquement forte sur les activités et les transactions seront amoindris si une maison-mère ou un client unique imposent, par un rapport de dépendance financière, des règles contraignantes en matière de profits, de flux de transactions, d'organisation du travail (cf. supra). L'insécurité sera donc fonction du degré de dépendance à un ou à plusieurs clients, personnes ou unités économique.

Une partie des indépendants employeurs gérants de sociétés peut, de manière continue ou discontinue, engager des travailleur.ses salariés y compris

sur base de petits statuts ou de situations d'activités qui sont plutôt des «non statuts» comme décrits plus haut. Cette possibilité a été récemment amplifiée avec l'extension du régime des flexi-jobs. Il s'agira par exemple d'indépendants qui engagent des salariés le temps d'un projet, sur une durée déterminée, ou d'indépendants spécialisés dans le même champ d'activités ou d'activités complémentaires.

Soulignons que les «nouveaux» ou récents régimes d'emplois et d'activités flexibles (flexi-jobs, ...) et précaires (formation, volontariat ...) sont désormais accessibles pour des indépendants afin de faciliter et amoindrir les frais et coûts d'embauche. Il est possible et peu onéreux pour des indépendants d'engager de manière prioritaire des personnes sous ces statuts.

Deux exemples de situations-statuts problématiques parmi des travailleur.ses indépendants précaires et pauvres et propriétaires-gérants de sociétés avec ou sans salariés : les «associés actifs» et les travailleurs «indépendants détachés»

Des problèmes récurrents ont été évoqués à partir d'une situation-statut de travailleur indépendant. Les statuts légaux sont détournés à des fins lucratives et d'exploitation des indépendants les plus vulnérables par des entrepreneurs ou des sociétés privées.

Exemple : la problématique de situations-statuts des travailleur.ses indépendants «associés actifs»

Ce statut est extrêmement problématique pour plusieurs intervenants rencontrés dans la mesure où dans certains cas, il masque une situation de

Micro-portrait à partir d'un des exemples fournis par l'un de nos répondants

Isham est un jeune homme de moins de trente ans qui vit toujours avec ses parents. Il a investi des sommes considérables dans l'achat d'un supermarché franchisé pour lequel il a contracté un prêt conséquent auprès d'une banque. Ce propriétaire-gérant de société est pourtant dans une situation extrêmement précaire et expérimente des déprivations multiples. Le gérant de l'entité franchisée est obligé d'acheter toute sa marchandise à la société mère à des prix très élevés. C'est la maison mère qui fixe les prix et ils n'ont aucune marge de négociation. Ce gérant ne s'en sort pas alors qu'il est propriétaire et gérant, qu'il gère des salariés et travaille chaque jour. Il gagne un salaire suffisant mais ce salaire sert avant tout et presque intégralement à rembourser les dettes et à payer les salaires. Il ne lui reste presque rien pour vivre ou épargner et cela le décourage parce que c'est ce qu'il espérait en se lançant dans cette activité.

¹¹² Avec pour emblème et cadre par exemple très restreint, le cas d'une société agroalimentaire.

salariat, d'exploitation et qu'il trouble les liens entre travailleur.ses.

En théorie, l'associé actif prend volontairement des parts et des responsabilités au sein d'une société. Les associés actifs sont gérants de la société et solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, des majorations et des frais¹¹³, des bénéfices, des pertes, des dettes, etc. Ce statut diffère du statut d'indépendant classique au niveau de la responsabilité personnelle par rapport à son entreprise puisque l'associé actif détient des parts dans l'entreprise et qu'il est lié à un autre propriétaire gérant. Au vu de la responsabilité solidaire, ce statut comporte donc des risques socio-économiques et est potentiellement précarisant en cas de pertes de profits ou de faillites. En Région bruxelloise, des données concernant ce statut d'associé actif ne semblent pas aisément disponibles.

En pratique, certains de ces travailleur.ses indépendants gérants de société, associés actifs, sont salariés et acceptent de devenir associé actif, avec ou sans contrainte et avec ou sans conscience des risques et conséquences. Les travailleur.ses reçoivent, en principe, un salaire fixe, ou des primes, mais aucune protection. Certains parmi eux, bien souvent déjà précaires et vulnérables, ne connaissent pas la complexe législation belge. Ces travailleur.ses sont parfois d'origine étrangère ou étrangers et viennent de pays où la législation est différente (où les différences entre un salarié et un indépendant n'existent pas, il ne faut pas payer de cotisations sociales, etc.). En conséquence, certains travailleur.ses étrangers précaires indépendants sont extrêmement vulnérables par rapport à leur non socialisation juridique en Belgique :

C'est aussi une question de compréhension des systèmes sociaux, parce que dans les pays de l'Est, il n'existe pas de différence entre salariés et indépendants. (...) Le problème c'est que quand le patron est un sale type, il ne paie pas ces cotisations, et à un moment donné le secrétariat social va arriver et va dire « Vous devez 2000-3000 euros » et le gars dit « Mais enfin pourquoi est-ce que je vous dois ça ? » - « Ah ben parce que votre cotisation indépendant », et alors les gens sont sincères en disant « Mais mon patron m'a dit que c'était la société qui payait », et c'est vrai que parfois on voit qu'il y a eu un premier paiement ou deux paiements sur l'année par la société, puis la société se dit « Je m'en fous maintenant, je paie pas et le temps qu'on me réclame moi je disparaîs », il

y a des gens vraiment de très mauvaise foi. Donc à ce moment-là évidemment ils contestent le statut d'indépendant qu'ils avaient et c'est l'ONSS et l'INASTI qui doivent vérifier avec une série de questions, pour savoir s'ils étaient des faux-indépendants ou pas. [intpro26]

Le plus souvent, le cas typique c'est un travailleur qui arrive de l'étranger, à qui on fait signer des documents visiblement qu'il n'a pas compris, et on lui dit « contrat, contrat », ok il signe, il ne doit pas donner d'argent pour rentrer dans la société hein, ou alors des cacahuètes quoi. On lui fait signer des papiers et puis il travaille pour un patron qui est le gérant de la société qui va avoir la grosse majorité des parts de la société. Donc là la loi est très claire, on a des critères qui vont déterminer la nature de la relation de travail, enfin qui vont nous aider à la déterminer, et on se rend compte que bah il n'a pas de... d'accès aux comptes, il peut pas engager quelqu'un, il peut pas démarcher des clients, il peut pas établir de devis ou de factures, tous des critères comme ça. Et puis d'un coup, il va devoir payer des impôts, ou il va devoir payer ses lois sociales d'indépendant. Et là il comprend pas évidemment. Ou bien il va tomber malade et la mutuelle va lui dire « Bah non vous êtes indépendant, vous êtes pas salarié », et là tout d'un coup ça devient concret et il réalise que il s'est fait berné quoi. Ça c'est typique à la construction, vraiment. Et c'est très souvent des travailleur.ses étrangers ou d'origine étrangère. [intpro32]

Dans ces cas d'usurpation de statut, le travailleur ignore bien souvent le contexte légal et les moyens, souvent faibles, dont il dispose pour se défendre. Les travailleur.ses réalisent alors qu'ils détiennent des parts d'une société et sont légalement responsables en cas de problèmes de non-paiement des cotisations sociales, de faillites ou de disparition de l'autre associé. Ces travailleur.ses précaires indépendants sont à risque d'endettement et ne constituent bien souvent pas ou peu de droits sociaux (assurance maladie, assurance hospitalisation par exemple).

¹¹³ INASTI : <https://www.inasti.be/fr/faq/qui-doit-payer-la-cotisation-charge-des-societes>, consulté le 26/07/2023.

Les inspecteurs peuvent régulariser ces situations lorsqu'ils les détectent :

Pour un exemple assez parlant, généralement, dans les cafés c'est tenu euh par une société, et ils font généralement appel à ce qu'on appelle des associés actifs qui, généralement quand ils sont recrutés par les cafés ne sont pas des associés actifs du tout, ce sont des travailleur.ses ordinaires, qui devraient être déclarés comme salariés, mais qui malheureusement sont exploités – parce qu'on peut vraiment parler d'exploitation ici économique – par le patron qui leur promet un statut d'associé-actif, alors qu'ils sont pas du tout indépendants ! Pour être associé actif, il faut être indépendant et dans les faits ils ne sont pas du tout indépendants, ils ont un horaire de travail à respecter, ils ont un salaire fixe, si ils ont un salaire, qui généralement est en dessous du barème, donc c'est dans ce cadre-là que je les rencontre. Et alors l'une de nos missions c'est aussi et surtout de les aider dans le sens où quand on vient faire une inspection, on est là pour préserver les droits sociaux des travailleur.ses salariés, et en général les droits sociaux des travailleur.ses tout court. [intpro31]

Ces situations d'abus de statuts restent très problématiques en Région bruxelloise parce qu'elles ne sont détectées que lorsqu'il y a d'importants problèmes (dettes de cotisations, autres), parce que les temporalités de détection et de sanctions ne correspondent pas aux changements parfois rapides sur le terrain. Le profil des personnes impliquées dans ces situations évolue. S'il s'agissait de vagues de travailleur.ses pauvres étrangers au départ, cette situation concerne de plus en plus de Belges en situation de précarité :

- Moi je vous dis, les associés actifs, c'est un constat que je fais quand même depuis certainement 10 ans, je vous dis au début, j'ai eu la vague des brésiliens puis j'ai eu la vague des pays de l'est puis maintenant j'ai la vague des précaires bruxellois on va dire qui sont embrigadés là-dedans.
- C'est quand même relativement neuf ça ?
- Oui ça c'est plus nouveau. C'est plutôt le profil de la personne qui accède à ce statut d'associé actif qui a été modifié que la précarité de l'emploi. La précarité de l'emploi, elle existe depuis une dizaine d'années. Maintenant, le profil des gens qui rentrent là-dedans a été modifié. Ce sont des

personnes au chômage, des personnes au CPAS, des personnes qui essayent de compléter un temps partiel. [intpro21]

Une autre problématique sont les passages fréquents de travailleur.ses détachés à associés actifs :

Donc ce monsieur-là qui avait sa société vers 2014-2015, il recrée une autre société portugaise. (...) Parce que y a des travailleur.ses qui font une famille, qui ont des enfants et les enfants vont à l'école en Belgique tout ça, donc ces travailleur.ses-là demandent à un moment donné à avoir des droits en Belgique. Pour pas perdre ces travailleur.ses-là (grutiers qualifiés, maçons qualifiés, coffreurs qualifiés), il a accepté entre guillemets de les «engager» comme associés actifs dans les SPRL. Donc il a des travailleur.ses qui sont basculés de détachés à associés actifs. [intpro27]

Les travailleur.ses détachés indépendants étaient très peu visibles dans les statistiques jusqu'à récemment. Dans une étude publiée en 2020 par VIEW, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (cf. supra) a pu exploiter des données de l'INASTI¹¹⁴ et souligne que le pourcentage des personnes détachées entrantes résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale parmi les travailleurs indépendants est d'environ 9%. Myria note une augmentation des travailleur.ses détachés.

Des enjeux de quantifications et des questions de monitoring et de suivi de cette population extrêmement vulnérable se posent y compris dans les passages du statut de travailleur détaché à celui d'associé actif. Les problématiques rapportées autour du statut d'associés actifs sont liées de près aux situations-statuts de travailleur.ses indépendants détachés et des faux indépendants (cf. supra).

Toute une série de travailleur.ses détachés ne sont pas inscrits à la commune. Les travailleurs détachés étant en partie invisibilisés (non-inscription de la commune, non suivi de dossiers, absence de décisions), cela peut générer des problèmes d'accès aux droits sociaux pour les travailleur.ses et de continuité dans les missions pour l'employeur.

Même si une législation se durcit afin d'éviter les abus, des sociétés mettent en place certaines pratiques afin d'éviter de payer des impôts ou cotisations sociales, par exemple via un roulement de nombreux associés-actifs au sein d'une même société afin d'éviter la salarisation :

¹¹⁴ Les indépendants détachés, veuillez contacter l'INASTI en ce qui concerne les règles de sécurité sociale applicables en pareil cas) et le Service public fédéral Economie (en ce qui concerne les règles techniques et professionnelles éventuelles).

La déclaration comme travailleur indépendant peut se faire à l'avance mais ça doit se faire aussi dans les 12 mois qui suivent le début de ce statut d'associé actif. Maintenant le problème c'est qu'au fur et à mesure, les sociétés ont compris quels étaient les critères et essayent de détourner les critères pour qu'on n'arrive pas à les détecter. (...) J'ai eu un dossier comme ça ou j'avais relevé je pense 15 ou 20 modifications d'entrées et de sorties d'associés actifs sur 12 mois. On peut quand même à ce moment, supposer que ce ne sont pas vraiment des indépendants qui veulent investir de l'argent et faire fructifier leur capital au sein d'une société. [intpro04]

Ces situations d'usurpation et d'escroquerie sont de plus en plus fréquentes selon les intervenants spécialisés qui observent de plus en plus d'abus mais disposent de peu de moyens matériels et légaux pour y remédier. Le statut d'étranger en demande ou attente de régularisation, en perte de séjour, augmente l'urgence du besoin de trouver des revenus pour vivre rapidement. Ces situations critiques touchent énormément de travailleurs.es et impliquent que des individus acceptent parfois l'inacceptable (cf. Face invisible). Le suivi des travailleurs détachés indépendants en Région bruxelloise est important dans la mesure où la proportion y est plus élevée¹¹⁵ et que le risque de «tomber» dans le «piège» de l'associé actif est élevé.

Les intervenants observent régulièrement des passages en travailleur.es détachés et associés actifs ou faux indépendants..

Des éléments de la jurisprudence attestent du développement de ces pratiques. Sur le territoire bruxellois, un exemple ressort d'une analyse de jurisprudence, c'est le cas d'une boulangerie gérée par 3 personnes au départ qui a intégré par la suite 12 autres personnes à la société. Les travailleur.es ont signé : «une convention de cession de parts sociales, pour devenir associés actifs de la société». Après inspection et plainte, l'ONSS a procédé à l'assujettissement des travailleurs en raison des arguments suivants :

- de fait, le choix de ce statut n'a pas été librement consenti (seule possibilité d'être engagés)
- absence totale d'« affectio societatis » au vu du nombre minime de parts sociales attribuées,
- absence d'investissement personnel,
- absence de risque financier (vu la percep-

tion d'une rémunération fixe)

- absence d'accès au compte bancaire de la société,
- manque de liberté dans l'organisation du travail, etc.

Le commentaire précise que le gérant exerçait un haut contrôle des travailleur.es. Il les surveillait régulièrement à l'aide de caméras et «exerçait une autorité sur eux, avec menaces de sanction » (Terra Laboris, 2022).

Les éléments relatifs au «**type d'emploi et aux risques socio-économiques**» et au **type de «relations d'autorité dans le travail**» permettent d'analyser la situation et le cas échéant, de requalifier ces situations-statuts d'associés actifs en salariés.

Exemple : la problématique de situations-statuts des travailleur.es indépendants détachés

Dans l'étude récente publiée en 2020 par VIEW, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (cf. supra) constate que «La part des travailleurs indépendants est remarquablement plus élevée que le pourcentage du groupe des personnes détachées entrantes résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale (environ 9%)».

Ces constats sont confirmés par Myria qui souligne une forte augmentation récente des travailleurs détachés. Il est possible que de nombreux cas rapportés d'associés actifs qui l'ignorent soient liés à des situations-statuts de travailleurs indépendants détachés.

Il est à noter que les travailleurs détachés indépendants étaient jusqu'à récemment très peu visibles aux statistiques. Or, le suivi de ces travailleurs détachés indépendants est important dans la mesure où la proportion y est plus élevée dans la région. Cet indicateur pourrait être publié si une volonté de suivi de cette problématique est formalisée.

Le témoignage de ce contrôleur sur la question des travailleurs détachés dévoile un part des dérives possibles par rapport à ce statut :

On a un entrepreneur qu'on a connu vers 2012-2013, en tant que gérant d'une société portugaise, mais il le faisait frauduleusement, donc c'est-à-dire qu'il détachait des gens du Portugal, mais sans avoir d'activité au Portugal. À un moment donné, il avait quand même 150-200 travailleurs détachés au

¹¹⁵ <https://press.actiris.be/le-nombre-de-travailleur.es-detaches-a-bruxelles-est-a-present-connu#>

payroll donc c'était un peu trop gros pour qu'on ne s'en aperçoive pas.. (...) Il faut savoir que les détachements, c'est limité à 24 mois et c'est supposé être temporaire. En Belgique, on a une courbe exponentielle. On a les premiers détachés à partir du moment où on a commencé à pouvoir les contrôler, donc vers 2007, et on en a qui sont toujours détachés en 2020 ; alors qu'ils sont arrivés en 2007 en situation de détachement temporaire ... [anonyme]

Il existe de fréquents passages du statut de travailleur détaché (indépendant ou ex salarié au permis expiré) à celui d'associé actif. Ces catégories doivent être examinées conjointement.

2.1.2.2. Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleur.ses indépendants rémunérés par un profit

Dans la nomenclature de l'OIT, la catégorie des travailleur.ses indépendants qui sont rémunérés par un profit reprend des travailleur.ses dont le statut :

- via le type d'activité expose à des risques socio-économiques qui découlent des transactions commerciales et de conditions d'ordre contractuel avec une rémunération soit variable, soit instable car octroyée sous forme de profit ;

- en regard du type d'autorité, implique des relations entre personnes et les unités économiques dans lesquelles ou pour lesquelles elles effectuent un travail présentant un haut degré d'autonomie et d'indépendance parce qu'ils sont propriétaires de l'unité économique pour laquelle ils travaillent et dont ils contrôlent les activités en tant qu'indépendant entrepreneur.

En Belgique, les indépendants peuvent fonder leur société soit en personne physique, soit en personne morale. Dans le cas des entrepreneurs, il s'agit de facto d'une personne physique¹¹⁶. Nous sommes ici encore dans le cas de figure décrit par l'IBSA (cf. supra) : 81 % des entreprises bruxelloises n'emploient aucun travailleur salarié(e.s) soit « quatre entreprises bruxelloises sur cinq n'emploient aucun travailleur salarié (...) Une grande partie des assujettis à la TVA sans salarié sont des personnes physiques (indépendants qui exercent leur activité via leur entreprise unipersonnelle) et des sociétés privées à responsabilité limitée » (IBSA, 2022, p.17).

De manière générale, certaines protections comme le «statut social des indépendants» existaient avant l'arrivée de la pandémie mais étaient peu utilisées par ceux-ci. Une partie des indépendants en difficultés se montrent récalcitrants à demander de l'aide ou une allocation qui peut s'apparenter à un revenu de remplacement. Ils auraient davantage tendance que d'autres personnes à attendre le dernier moment, d'être acculés et de n'avoir plus aucune autre solution pour oser demander une aide. Par ailleurs, les travailleur.ses indépendants précaires connaissent relativement peu leurs droits sociaux.

-Oui moi j'ai fait des permanences au CPAS et au point pension. J'ai eu un monsieur qui était menuisier, qui ne gagnait plus assez pour vivre. Il était proche de sa pension mais il ne pouvait pas encore prendre sa pension et il était vraiment... il payait toutes ses charges mais c'était sa femme qui le nourrissait, quoi. Puis j'en ai eu un autre qui avait essayé de vendre sa société avec son bâtiment, mais il n'y est pas arrivé et il vivait sur ses réserves (épargnes) parce qu'il n'avait plus aucun revenu. Un indépendant pendant x années, il n'a pas droit au chômage, je veux dire il ne cotise pas pour le chômage donc il n'a plus rien quand il termine à part le droit passerelle pendant un an.

- Donc le droit passerelle existait avant la crise Covid, c'était le statut social des indépendants ?

- Oui mais très peu connu

- Très peu connu et très peu demandé apparemment ?

- Oui, très peu, peut-être une vingtaine de pourcentage à peu près 20% des gens qui avaient de quoi et qui le demandaient. [tp19]

Le Comité général de gestion de l'INASTI estime qu'il serait utile «d'identifier les raisons de l'utilisation limitée de ce régime « mais aussi d'enquêter » sur les non-recours potentiels et en analysant les transitions que les indépendants effectuent après avoir cessé leur activité (cf. (2.7)). En outre, il est également conseillé d'examiner dans quelle mesure les caisses peuvent aider les indépendants de manière plus proactive à trouver leur voie vers le droit passerelle.»(CGG INASTI, 2022). Une étude du Comité de gestion¹¹⁷ indique que «la procédure d'obtention du droit passerelle est lourde. Les indépendants s'en trouvent découragés d'introduire une demande, abandonnent en cours de procédure ou voient leur demande rejetée parce que les formalités requises n'ont pas été remplies». (INASTI, 2022).

¹¹⁶ Voir : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/employers/general.html>

¹¹⁷ INASTI https://www.inasti.be/sites/rsvz/files/publication/comite_general_de_gestion_rapport_202201.pdf

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleur.ses indépendants entrepreneurs individuels (avec ou sans salariés) et isolés qui fournissent ou produisent des biens et services

Pour l'analyse catégorie de l'OIT des travailleur.ses indépendants par un profit, nous regroupons ici deux catégories de l'OIT :

- «Les entrepreneurs individuels sans salariés sont **des personnes qui gèrent une entreprise à but lucratif non constituée en société, seuls, avec un ou plusieurs associés ou avec des travailleur.ses familiaux collaborant à l'entreprise, et qui n'emploient pas régulièrement de salariés dans leur entreprise.**»
- Les indépendants isolés qui détiennent, occupent ou gèrent des lieux de commerce ou d'autres services, et qui visent à produire ou échanger des biens et services.

Les travailleur.ses indépendants entrepreneurs qui effectuent leurs activités seules.sont majoritaires en Région bruxelloise (cf. supra). Parmi les travailleur.ses indépendants, un entrepreneur n'est en Belgique pas un travailleur salarié mais bien un travailleur sous le régime indépendant qui ne compte que lui dans son entreprise, et sa rémunération repose sur les profits qu'il génère. Les indépendants isolés produisent ou fournissent des biens (objets, biens matériels, ...) ou des services (à la personne, marchands ou non marchands, ...).

Il existe de nombreux cas de figure d'indépendants à la tête de petites société(s) comme des commerçants, des artisans (coiffeur, boulanger, boucher, menuisier, potier, ...), des entrepreneurs au sens technique (construction, réparations, travaux, ...), des professions libérales, des artistes (peintre, sculpteur, photographe ...), etc. Le nombre d'indépendants isolés est élevé et les plus grandes proportions se situent dans des activités spécialisées, scientifiques et techniques (36.400), dans le commerce et réparations automobile (21.043) et dans les secteurs de la construction (16.218). (cf. supra tableaux Statbel et IBSA). Soulignons que les activités spécialisées représentent une part importante.

Par rapport aux risques socio-économiques, ces situations-statuts d'entrepreneurs et d'indépendants ne sont pas comparables à ceux des travailleurs dépendants salariés. Il ne s'agit pas d'un statut proprement parler tel que dans le salariat. Les travailleurs indépendants s'assurent par eux-mêmes mais une large part de ces travailleurs n'est pas ou peu assurée, pas ou peu informée. Les risques socio-économiques sont bien plus importants que dans la catégorie précédente parce que les revenus varient en fonction du volume et du type de transactions commerciales. Divers facteurs peuvent faire varier les volumes et types de transactions :

variations des demandes, des besoins et des offres, types de projets, saisons, événements, etc. Les profits des indépendants isolés sont tributaires de nombreux facteurs.

Le statut de travailleur indépendant impose de devoir se créer une stabilité dans un contexte incertain et instable. Il faut pouvoir générer des profits suffisants sur la durée. La pression sur la nécessité absolue de réaliser des gains et profits est forte. Il faut pour vendre et se «vendre» un maximum, entretenir un réseau de relations étendu, entretenir et travailler un service, une production, une image, etc.

Les revenus et rémunérations sont extrêmement variables. Les capacités de gestion, d'anticipation sont essentielles chez les indépendants dont les revenus varient selon les profits avec un taux d'imposition relativement important.

Notons toutefois de fortes similarités de situations, dans certains cas, entre travailleur.ses indépendants entrepreneurs isolés et non-salariés dépendants par exemple, dans le cas du freelance.

Des frais circonscrits et précis (matériel, trajets, loyers etc.) et peuvent sous certaines conditions être déduits mais ces modalités de déductions de frais sont prévues et dépendent des activités et du cadre légal. Déduire des frais est vu comme un avantage pour certains indépendants parce que cela permet certaines dépenses et l'accès à certains biens, mais aussi d'utiliser une part de biens immobiliers pour une activité professionnelle.

Le degré de protection sociale des indépendants au sens large a été amélioré (Gérard et al., 2021) mais reste faible. Il reste précaire en particulier si tout le ménage est pris en considération : variations de revenus, risques sociaux de maladie, d'accident, etc. Cela peut représenter un frein à se lancer dans ce type d'activité :

Non, non, il y a beaucoup trop de frais et donc j'avais peur de quelque part me retrouver avec un projet, je pense qui pourrait marcher (...). J'estimais qu'il n'y avait pas beaucoup de facilité pour lancer quelque chose et donc voilà. Ça me semblait trop risqué aussi avec voilà mon fils que j'ai besoin d'entretenir et voilà. [tp20]

Par contre, on n'a pas nécessairement beaucoup de protection, enfin je veux dire, on n'a pas accès ni aux assurances, ni aux revenus de remplacement ou ce genre de choses, donc maintenant quand on est en société, c'est quand même, enfin c'est plus de frais,

donc quelque part c'est plus de pression. Je pense que ça dépend un peu du chiffre d'affaires qu'on fait. [tp14]

Les risques socio-économiques sont souvent très élevés pour les indépendants qui n'ont pas systématiquement les moyens de payer l'ensemble des assurances pour garantir les risques propres liés à leurs activités et les risques sociaux auxquels ils pourraient faire face. Selon des intervenants, un cas très fréquent ressort, celui des travailleur.ses indépendants qui se précarisent et se retrouvent sans mutuelle en raison du non-paiement des cotisations sociales.

De manière récurrente dans nos entretiens, il est financièrement difficile (parfois impossible) pour des indépendants isolés et sur le fil, de maintenir le paiement des cotisations sociales sur la durée ; et ce, même si des possibilités de réductions ou de reports de paiements existent. La plupart des «petits indépendants», des entrepreneurs sans salariés rencontrés, éprouvent de grandes difficultés à les payer.

Les problèmes spécifiques au statut d'indépendant souvent mentionnés concernent le droit au statut social, mais aussi le risque de perte de l'assurance obligatoire en soins de santé et indemnités. Malgré les acquis sociaux récents (maladie, invalidité), la perte de couverture, en raison du non-paiement des cotisations, est le principal problème identifié.

Selon les intervenants, c'est souvent la société qui «emploi» l'indépendant qui par manque de moyens ou sciemment, évite de payer les cotisations sociales.

Une fois la couverture perdue, le temps nécessaire à un indépendant non couvert pour récupérer ses droits est également problématique.

Les indépendants doivent parfois épuiser toutes leurs réserves financières pour pouvoir se soigner :

J'ai dû traverser presque deux ans de grave maladie [cancer] où je ne pouvais pas travailler de la même manière non plus. J'ai été puiser dans mes réserves donc moi, j'avais déjà dû traverser deux ans où on a gagné très peu de chiffre d'affaire, parce-ce que je n'étais pas en état de travailler et que malheureusement comme indépendant l'accompagnement, le soutien financier est extrêmement bas, on va dire. [tp15]

Dans un contexte de manque ou d'absence de de protection sociale et de précarisation, la perte d'un avantage aussi crucial pour la prévention et l'accès aux soins de santé est problématique. La

couverture santé des indépendants pose des problèmes récurrents aux indépendant.e.s et à leurs proches.

Au début de l'activité en tant qu'indépendant, et durant les années de démarrage, il y a de fortes inégalités entre les travailleur.ses qui peuvent compter sur une aide informelle et celles/ceux qui ne le peuvent pas. Les indépendants qui ont de l'aide de proches (familles, réseaux, communautés) se distinguent de ceux qui n'en bénéficient pas. Ces inégalités, entre travailleur.ses indépendants qui ont ou pas un «filet de sécurité privé», créent une forte différence en termes de « sentiment du risque d'instabilité », et en termes de possibilité de faire face à une instabilité réelle :

L'un des trucs qui me désespère un petit peu, c'est le calcul de mes cotisations et de mes impôts (...) du coup je suis en mode «ok j'ai 1000 euros brut mais qu'est-ce que j'ai à la fin ?» c'est pour ça aussi que pour le moment j'ai rien dépensé à titre perso avec ça. Peut-être que je peux le faire mais je l'ai pas fait parce que je ne sais pas ce que je peux vraiment garder et donc c'est pour ça un peu que je veux voir avec ma comptable (...). Mon père part à la retraite à la fin de l'année normalement donc il faudrait que je puisse lancer mon affaire un peu plus sérieusement sur cette année quoi. Donc pour ce qui est de gérer mon argent, comme je te dis, je ne touche quasiment pas à mon argent pro et après j'essaie de faire un petit peu de truc ou je garde mes frais professionnel je pense que je n'ai pas encore vraiment trouvé la bonne manière de faire. On va dire que c'est du *work in progress* tout ça [tp06]

Le risque socioéconomique est sous-estimé ou mal mesuré alors qu'il est élevé. Les travailleur.ses indépendants ne mesurent pas toujours les conséquences de dettes qui demeurent sur le long terme.

Il y a des gens qui me disent aussi : «je m'en fous toute façon j'ai rien donc qu'est-ce que vous voulez qu'on fasse même si j'ai 15 000 euros de dettes aux cotisations sociales ? ». Mais dites-vous bien que les dettes elles vont rester, elles ne sont pas effacées. J'en ai eu un, il est parti à l'étranger pendant 3 ans. Il est revenu, le fisc n'a pas mis longtemps à retrouver sa trace et à lui réclamer ce qu'il devait. Si un jour, il arrive une catastrophe, c'est pour les enfants. Ils pensent toujours qu'il n'y a qu'eux mais il y a les enfants aussi. Je dis qu'ils peuvent éventuellement refuser la succession etc. mais vous vous rendez compte dans quoi on doit s'embarquer pour essayer

de décourager les gens à se lancer dans ce genre de chose ? [intpro04]

Par rapport au type de relations d'autorité dans le travail, la situation-statut de travailleur indépendant comprend un haut degré d'autorité par rapport à l'activité. À l'opposé des travailleur.ses dépendants (salariés et non-salariés), les travailleur.ses indépendants entrepreneurs sont en principe autonomes dans leurs relations entre travailleur.ses et les unités économiques dans lesquelles ils travaillent.

Dans les faits, parmi les travailleur.ses indépendants précaires rencontrés, ils choisissent relativement peu souvent leurs relations de travail : soit parce que l'offre de mission/projet est déjà construite et l'indépendant vient y répondre telle qu'elle est proposée dans un cadre précis et avec des contraintes ; soit parce qu'il s'agit d'une proposition via une plateforme et sans interaction. Plus la mission sera précise et spécialisée, plus le travailleur indépendant spécialisé et recherché aura une capacité de négociation (type de tâches, délais, rémunération).

Par rapport aux relations de travail en général, au type d'autorité et au degré de contrôle et de dépendance sur l'organisation du travail, il faut souligner qu'une part de travailleur.ses dispose d'une autonomie organisationnelle sur les plages horaires consacrées aux différents projets ou activités. Toutefois, il y a également un constat récurrent et alarmant : un grand nombre de secteurs n'«engage» plus que des indépendants. Les caractéristiques typiques des indépendants sont détournées :

Pour moi c'est vraiment un constat que je fais quel que soit le type de travail. C'est de ne pas pouvoir maîtriser les conditions de travail qu'on nous propose. Que ce soit en temps partiel par exemple ou que ce soit comme indépendant. (...) Une fois j'ai été très choquée de voir : je passais devant une vitrine du [chaîne franchisée de restauration] et il y avait une affiche qui faisait toute la vitrine «Nous engageons des indépendants». Au niveau de la terminologie, je me disais qu'il y avait quelque chose. On n'engage pas des indépendants. On engage des salariés mais pas des travailleur.ses indépendants. J'étais quand même très choquée d'avoir vu ça. [intpro04]

Les contraintes sont bien souvent concrètes pour les indépendants isolés, il y a un pouvoir d'octroi, une forme de «chantage concurrentiel» de la part de l'employeur ou «donneur d'ordre» : ces arrangements contractuels ou des transactions commer-

ciales sont souvent «à prendre ou à laisser».

Le type d'autorité sur l'unité économique, les activités et les transactions traduit pour un partie des indépendants isolés rencontrés, une pratique fréquente de travail de sous-traitance qui diminue à chaque étape le salaire octroyé aux travailleur.ses (qui ont peur, ne maîtrisent pas la législation en cas de problème ou de manquement). La sous-traitance individualise les relations, accroît les difficultés de traçage, d'inspection et ne favorise pas le respect des conditions de travail prévues par le droit du travail ni les dispositions en droit de la sécurité sociale.

En plus j'en ai fait un de contrôle chantier, dumping social même lundi, ici j'ai fait un immense chantier, on a l'entrepreneur principal qui généralement lui est correct et bien en ordre et tout ça, et puis ils font appel à un sous-traitant. Le sous-traitant, généralement le premier sous-traitant est plutôt bien. Et puis le sous-traitant il fait aussi appel à un sous-traitant, et c'est là que ça commence à devenir problématique, dans le sens où ces sous-traitants font généralement appel à des entreprises détachées. [intpro3]¹¹

La sous-traitance en chaîne et le travail fragmenté existent dans d'autres secteurs que la construction : artistique, IT, graphisme, commerce, organisation d'événements, ...

Le travailleur.ses précaires indépendants isolés sont de plus en plus exposés au caractère de plus en plus provisoire ou éphémère de nombreuses activités de production de biens et services. Les activités des indépendant sont de plus en plus fragmentées en tâches, les demandes changent et ces changements sont accélérés par des crises, des tendances, des irrégularités qui bouleversent les besoins, les demandes, les possibilités économiques, les priorités des citoyens et des entreprises.

Une organisation du travail par la sous-traitance et le recours à des indépendants permet de contourner plusieurs obligations et responsabilités.

Pour une intervenante spécialiste qui aide les travailleur.ses indépendants, «Être indépendant» a perdu de son sens. Le statut est dans bien des cas devenu «une solution pour arriver à faire travailler quelqu'un». Les formes que prennent aujourd'hui cette situation-statut d'indépendant ne correspondent pas réellement à la définition, à la situation, à l'action d'un indépendant dans le sens juridique et économique du terme :

Avant l'indépendant, c'était quelqu'un qui avait un projet, qui se lançait comme indépendant parce qu'il avait envie d'être indépendant, au sens générique du terme. Aujourd'hui, c'est une des solutions proposées pour arriver à faire travailler quelqu'un alors qu'il n'est absolument plus indépendant et absolument pas maître de son sort. C'est juste un outil, être indépendant aujourd'hui. Combien se lancent réellement comme indépendants parce qu'ils ont un projet personnel, financé par eux-mêmes ? À mon avis de moins en moins. Mais dans les chiffres des affiliations oui on a l'impression qu'il y a beaucoup d'indépendants qui s'affilient.» [intpro30]

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleur.ses indépendants entrepreneurs : l'exemple des entrepreneurs isolés de type freelances, artistes, travailleur.ses de plateforme qui travaillent en réseaux le temps d'un projet

Comme d'autres TPP qui sont désignés sous le même terme de «freelance» et qui sont classés dans la catégorie de non-salariés dépendants (situations de portage salarial, autres statuts défiscalisés spécifiques, ...), une part des «travailleur.ses freelances» et des «travailleur.ses de plateforme» qui deviennent indépendants exercent un statut formel d'indépendants. Il faut dès lors distinguer ces travailleur.ses indépendants freelances et de plateforme, des travailleur.ses de plateformes qui exercent cette activité comme activité principale dans le régime P2P et les freelances dans des systèmes de portage salarial.

Le cas des freelances est intéressant puisqu'ils peuvent à la fois entrer dans la catégorie des non-salariés dépendants ou des indépendants (sans travailler pour autant forcément via des plateformes).

Par rapport au risque socio-économique, celui-ci est très élevé en raison avant tout de l'incertitude de la rémunération et en cas de cessation d'activité, de maladie ou d'accident de travail/sur le chemin du travail/maladie professionnelle.

Tout comme les indépendants gérant de sociétés et les employeurs dont la société doit engranger suffisamment de bénéfices, tout comme des travailleur.ses non-salariés dépendants membres d'une structure de portage salarial ou d'une plateforme, les indépendants isolés sont encore soumis au devoir et à l'incertitude de gagner suffisamment afin de maintenir une protection sociale minimale.

Par ailleurs, certaines activités prestées ne sont pas rémunérées et prévues dans les contrats avec ces indépendants (artistes, professions intellectuelles, ...). Ils citent régulièrement le design des projets, leur transcription, leur préparation et présentation, les trajets, le matériel nécessaire à la présentation des projets et la présentation de soi, les maquettes ou propositions de projets, etc. Il y a également la problématique des clients qui ne paient pas immédiatement, ou qui sont en défaut de paiement, où l'indépendant et sa société doivent assurer le manque de trésorerie.

En fait, c'est arrivé assez souvent que je paie moi mes fournisseurs avant même d'être payée donc au final quand les clients paient bon ce n'est pas grave, c'est juste que c'est moi qui encaisse des trous de trésorerie pendant quelques mois. (...) c'est un peu tout ou rien sur les clients et les paiements. Il y a vraiment ceux qui grattent un maximum et qui sont en plus des mauvais payeurs, et les clients qui payent leurs acomptes sans discuter, qui paient leurs soldes sans discuter, enfin voilà, c'est un peu tout ou rien [tp14]

L'état de santé, la fatigue, une maladie peuvent véritablement poser problème dans la mesure où peu de possibilités sont offertes :

- Je pense que quelque part, si un jour j'arrête d'être freelance, ce sera plus pour ces problèmes-là, ce qui est un peu dommage. Et puis, le statut indépendant, c'est vraiment marche ou crève, c'est-à-dire que quand ça marche, même un peu, on est quand même fort taxé et le jour où on est malade, où on a un souci enfin voilà, on n'est pas très entouré non plus. [tp14]

Si le freelance n'a pas de client qui lui offre des prestations et projets réguliers, ou des arrangements commerciaux qui se renouvellent dans la durée, le degré d'instabilité est très important.

Par rapport au type de relations d'autorité dans le travail, les TPP parmi les travailleur.ses freelances indépendants sont particulièrement concernés par des conditions contractuelles imposées, des arrangements avec une part informelle, des rémunérations basses et une instabilité quasi chronique. Deux cas de figure ont pu globalement être observé : soit, ils dépendent de peu de clients ou employeurs ou donneurs d'ordre, soit ils ont une multiplicité de micro-contrats.

Une partie importante de l'activité des freelance est d'aller à la pêche aux contrats. Il faut «se mettre à jour», se rendre visible, «se vendre», anticiper, démarcher pour générer des revenus :

J'ai un site Internet que je mets à jour dès que je fais un nouveau projet. Je le mets régulièrement à jour puis-je l'envoie à tous mes contacts, aux producteurs avec qui j'ai travaillé, à des nouvelles sociétés de production, en espérant qu'elles vont ouvrir l'email par exemple. Oui c'est vraiment démarcher un maximum, de façon autonome et avoir de l'initiative. [tp17]

Malgré les aspirations clairement affichées de ne vouloir dépendre de personne, de pouvoir se protéger face à de trop grandes pressions, de pouvoir avoir véritablement la main sur son horaire, il y a également la volonté des travailleurs en freelance de travailler en réseau, afin de pouvoir attirer davantage de clients. .

(...) quand on pense que vous êtes une agence, c'est plus rassurant et en même temps les gens se disent « ouais, mais finalement ça va forcément être cher ». Les indépendants ont la réputation d'être moins chers que les agences et donc voilà, c'est un peu l'idée de m'entourer d'indépendants [pour obtenir certains contrats]. [tp14]

Travailler en réseau n'est pas simple : il faut chercher, obtenir, porter et coordonner les projets et contrats. Cela peut être usant dans la mesure où le **temps de travail de coordination et d'administration est non compris et non systématiquement partagé et mutualisé** :

Voilà, en fait, c'est moi qui porte la responsabilité de tout le monde et ça c'est le côté qui m'épuise un peu à la longue. Au départ, quand je me suis entourée de personnes free-lances, je pensais qu'une espèce d'énergie, de donner/recevoir, allait se mettre en place. Finalement, c'est toujours moi qui envoie des projets et qui vais les gérer. Donc ça, c'est vrai que c'est un petit peu un inconvénient dans le sens où du coup, j'ai davantage de gestion de projets. Quand je suis seule sur un projet, là c'est plus facile. [tp14]

Nombre de **travailleur.les indépendants précaires souvent très qualifiés s'unissent et tentent *in fine* de résister contre la sous-traitance, lutter contre les déséquilibres des marchés des services** : «Les travailleur.les indépendants, qu'ils le soient par choix, par nécessité ou par le jeu des circonstances, ne se distinguent pas

des salariés par un individualisme inné ou même inhérent à leur situation juridique. En d'autres termes, ils savent s'organiser ; les salariés n'ont pas le monopole de l'organisation collective». (Bureau et al. 2020).

Les organisations d'indépendants ont un rôle dans le champ des relations professionnelles et une forte capacité à faire évoluer les règles du jeu (D'Amours, 2010). Considérant qu'un travailleur indépendant est toujours à la fois un travailleur et un entrepreneur, D'Amours met en exergue la pluralité des logiques d'action déployées par ces acteurs dotés d'une double identité. En effet, les organisations que les indépendants parviennent à faire exister malgré la dispersion physique des personnes et la disparité des situations, se trouvent, tiraillées entre plusieurs objectifs : **s'unir pour réguler le marché de prestations sur lequel ils agissent** (prix minimum, conditions de prestation et de réponses aux appels d'offres, règles sociales et fiscales d'exercice de l'activité), **se mobiliser pour obtenir une meilleure rémunération du travail et des conditions de protection sociale décentes ou tenter de prendre la main sur l'organisation de la production**» (Bureau et al. 2020).

Cette analyse correspond aux motifs invoqués par des indépendants pour se réunir.

Travailleur.les précaires et pauvres parmi le groupe problématique de situations-statuts des travailleur.les faux indépendants

Les cas de statuts de faux indépendants apparaissent comme une problématique particulièrement répandue en Belgique, et encore plus en Région bruxelloise. Il ne s'agit pas d'un statut mais d'une catégorie large de personnes qui ont le statut d'indépendant mais qui en réalité effectuent des prestations et travaillent de la même manière que les salariés.

Il s'agit d'un statut simple à contracter qui figure parfois de manière implicite dans les annonces ou est occupé sans que le travailleur ne se rende compte.

Oui parce que c'est un statut du facile! (...) Donc à partir du moment où il y a une contrainte d'horaire c'est des faux-indépendants. Si on leur dit « voilà tu dois être là à 8h jusqu'à 16h » voilà c'est déjà un faux-indépendant. Et puis après ils ne paient pas de cotisations sociales parce qu'ils ne savent pas qu'ils doivent s'inscrire à une Caisse, on ne leur dit pas... et puis bah ils tombent dessus et ils bardaf : voilà "monsieur, il touche autant de revenu et "... alors que c'est son brut

et il n'y a rien qui est retiré de l'ONSS, il y a rien qui est retiré comme taxation et là ils se retrouvent un petit peu en porte à faux. Et alors ils sont obligés d'aller au tribunal parce qu'ils ne savaient pas. Mais alors au tribunal ça peut se retourner contre l'employeur parce que c'est un faux-indépendant et la procédure est longue, couteuse, voilà il faut avoir aussi les moyens de le faire. [intpro19]

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques, en principe un indépendant paie ses cotisations sociales et doit souscrire à des assurances (cf. surpa pour les obligations administratives des indépendants). Dans le cas problématique des faux indépendants, le TPP paie des cotisations sociales et supporte l'ensemble des frais alors qu'il ne dépend que d'un client/société/donneur d'ordre.

En Région bruxelloise, il y a des faux indépendants dans différents secteurs : construction, logistique, soins de beauté, aide aux personnes, horeca, etc. Pour les TPP, cela peut être une condition d'embauche. Une part de ces TPP vient de pays où la protection sociale est moindre, souvent ils ne réalisent pas directement l'existence de différents statuts.

J'ai des indépendants, surtout chez les Polonais, (...) ceux qui font de la démolition, ça c'est des faux-indépendants évidemment. Mais ils s'en rendent pas compte parce que chez eux, c'est comme ça. Tout le monde est indépendant, ils doivent cotiser, la sécurité sociale n'existe plus ou c'est mini dans ces pays-là, c'est devenu tout à fait comme aux États-Unis où il faut prendre des assurances, hein. [intpro26]

Par rapport au type de relations d'autorité dans le travail, plusieurs intervenants rencontrés soulignent que des travailleurs, souvent d'origine étrangère, sont incités – voire contraints – à adopter ce statut. Ils deviennent ainsi « indépendants » de façade, alors que leur relation avec l'entreprise correspond en réalité à celle d'un salarié.

C'est une réalité que je dénonce régulièrement. Des personnes, souvent étrangères, sont sollicitées pour devenir indépendantes dans la construction, l'Horeca ou le nettoyage. En pratique, elles n'ont pas la volonté ni les moyens d'exercer comme indépendantes, mais n'ont pas d'autre choix, car l'employeur préfère recourir à ce statut. [intpro30]

Dans certains cas, des travailleurs salariés se voient encouragés, voire poussés, à demander une carte professionnelle pour passer au statut d'indépendant. Une intervenante témoigne :

(...) il y a pas mal de travailleurs qui avant étaient salariés chez un employeur, et qui finalement demandent une carte professionnelle pour avoir un statut d'indépendant plutôt que salarié. Alors est-ce que c'est l'employeur qui fait le forcing pour que le travailleur adopte le statut, ou est-ce que ça arrange le travailleur, ça je ne sais pas très bien. [intpro15]

Un travailleur indépendant est supposé détenir une grande autonomie de décision par rapport à l'organisation de son travail au quotidien. Nombreux sont les faux indépendants qui dépendent en réalité d'un unique donneur d'ordre : leurs horaires sont fixés à la dernière minute, ils doivent rester disponibles en permanence, et financer eux-mêmes leur matériel (camionnette, smartphone, uniforme, équipements). Ils sont actifs dans différents secteurs tels que la logistique, les transports, le secteur pharmaceutique, l'audiovisuel, etc.

Enfin, il peut parfois être difficile pour les faux indépendants de rompre leur contrat s'il y a des clauses d'exclusivité abusives. La fausse indépendance peut précariser via ces clauses d'exclusivité abusives qui empêchent la suite d'un parcours.

(...) On a eu un cas d'une personne qui a essayé de rompre son contrat, mais ça a été extrêmement difficile (...) alors qu'elle était juste en train de défendre ses droits. Elle s'est dit « mais c'est une relation de travail salariée et moi je suis indépendante, j'ai l'intention d'avoir d'autres clients » et on lui dit « mais non, vous avez signé un contrat ce n'est pas possible ! ». Elle a voulu rompre le contrat et bah c'était la croix et la bannière, hein...elle s'est retrouvée dans une situation extrêmement délicate mais bon voilà, ça c'est un exemple un peu flagrant qu'on a (...) [intpro21]

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleurs indépendants à partir de dispositifs de soutien à l'entrepreneuriat

Dans le cadre des politiques d'entrepreneuriat, différents organismes reconnus détiennent des missions d'aide, d'informations légales et sociales pour les indépendants bruxellois. Il y a par ailleurs des structures plus classiques (secrétariat sociaux, caisse sociales d'assurance, etc.) mais aussi des entreprises privées et des plateformes qui diffusent des informations sur les modalités d'activités

possibles, les protections existantes, les obligations mais aussi une aide individuelle et des services de coaching. Des appels à projets, des formations, des initiatives d'information et de promotion de l'entrepreneuriat (y compris sous la forme d'asbl) se multiplient.

Sa lancer comme entrepreneur n'est toutefois pas sans risques, en particulier pour des travailleurs plus précaires. Par exemple, la durée de suivi ou de soutien financier est parfois insuffisante et des problèmes de précarités peuvent survenir. Le non-recours au droit sociaux peut également être problématique : rappelons que les indépendants sont souvent en situations de non-recours (au statut social ou à d'autres droits). Par ailleurs, la pandémie de Covid 19 (cf. chapitre 5) représente un choc qui a changé certaines dynamiques économiques. Les indépendants moins bien protégés ont été et demeurent encore impactés.

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques, de nombreux intervenants sociaux attirent l'attention sur le fait que certains de ces dispositifs tendent à encourager des allocataires sociaux ou des personnes vulnérables à changer de statut et à devenir indépendant ; sans toujours être conscients des risques que cela implique, en particulier pour des personnes plus vulnérables (notamment en matière de méconnaissance de ce qu'implique ce type de statut, et de non-recours aux droits sociaux).

Pour les personnes bénéficiaires d'allocations sociales, c'est pas comme un travailleur salarié qui fait ça en complément de son boulot (...) le chômeur, s'il fait ça, il perd son allocation de chômage, et ce sans prise en compte de [ce qu'il gagnera]. [intpro01]

ça m'énerve quand j'entends le gouvernement qui dit foncez comme indépendant. (...) NON ! je dis aux gens qui viennent me voir que c'est un piège à cons ce tremplin indépendant. Tous les modèles économiques disent que la rentabilité d'une activité ne se constate qu'entre 3 et 6 ans après. Comment voulez-vous qu'une personne qui a fait pendant 12 mois une activité complémentaire se rendent vraiment compte dans quoi il s'engage. Il faudrait déjà leur donner 3 ans de travail de tremplin indépendant pour qu'il se rendent compte des régularisations d'impôts, des régularisations des cotisations sociales, car un indépendant qui se lance n'est pas obligé de faire des versements anticipés. Pendant 3 ans, il n'est pas obligé de les faire. Le gars il se dit tranquille. Je gagne mais je ne paye pas d'impôts. On verra bien. (...)

L'extrait de rôle va arriver 3 ans après. A ce moment-là, il va se dire mince. Je dois payer tout ça sur ce que j'ai gagné en 2017. (...) Le tremplin indépendant 12 mois, c'est une avancée car avant ça n'existait pas. Ça répond à une demande mais elle n'est pas étalée dans le temps suffisamment pour que les gens se rendent compte de ce que c'est le statut social des indépendants. [intpro04]

Changer de statut peut présenter beaucoup de risques, y compris une perte de droits sociaux conséquente. Des études menées en France ont montré que les parcours sont souvent critiques pour les profils précaires qui se lancent dans l'entrepreneuriat : «Parmi ces incitations, celles qui poussent le chômeur à générer son propre emploi par la création d'entreprise constituent un point saillant d'une logique de responsabilisation individuelle (Barthe, Chauvac et Dubois, 2014). La conversion des chômeurs en entrepreneurs ou en chefs d'entreprise apparaît dans cette optique comme un moyen particulièrement efficace dans la préparation des individus à s'assurer individuellement, et de manière souvent éphémère ou illusoire, contre la précarité (Abdelnour et Lambert, 2014). Cette incitation à l'indépendance comme moyen de lutte contre le chômage se déploie sous des formes institutionnelles diverses et introduit, au cœur des institutions publiques ou associatives chargées d'en diffuser la logique, une culture entrepreneuriale» (Darbus, 2008)». (Louvion, 2022)

Différents répondants témoignent du fait que l'accompagnement est insuffisant, les besoins sous-évalués et que la décision de suppression de la formation obligatoire en gestion dans les trois régions fait courir des risques aux personnes qui changent de statut. Cette intervenante déplore que des personnes, en raison d'une situation précaire, se dirigent vers ce statut qui risque de les précariser encore davantage :

Combien de fois les gens viennent me voir et j'essaie de sentir s'ils sont faits pour ça ou pas ou si ce qu'on leur propose peut-être intéressant ou pas, honnête ou pas. Et ils me disent : "oui mais de toute façon j'ai pas le choix. Vous pouvez me dire ce que vous voulez, je vais le faire car je n'ai pas le choix et on verra bien dans 2-3 ans ou je serai". C'est terrible d'entendre ça. [intpro04]

Il est problématique pour cette répondante que l'accompagnement et l'information aient été intensives avant d'ouvrir son entreprise mais que tout ait été interrompu dès que le projet a été lancé :

Vous avez le guichet d'économie locale, vous pouvez avoir un prêt lancement, un prêt ceci, un prêt cela. Et finalement, on a eu le sentiment très net que l'objectif de cette structure c'est vraiment d'inciter des gens qui ont une vague idée à essayer de la concrétiser et à s'installer comme indépendant. Par contre, dès que vous avez ouvert, là il n'y a plus du tout d'accompagnement. [tp28]

Par rapport au type de relations d'autorité dans le travail cette intervenante critique les nouvelles modalités de combinaisons et de brouillage entre régime indépendant et salarié.

Oui mais c'est ça du coup... c'est beaucoup via [secrétariat social] beaucoup de gens passent comme ça via les secrétariats sociaux qui brassent des quantités de contrats monumentales. Euh en sachant que ça fera quasiment rien. Par exemple je sais que pour les artistes c'est Smart ! Et il y en a d'autres. Y en a au moins deux-trois différentes maintenant des sociétés comme Smart. Et c'est une catastrophe, quand on écoute un peu comment ça fonctionne c'est un peu effrayant. Mais pousser les gens à devenir indépendants ça c'est vraiment quelque chose que j'ai vraiment vu ces deux dernières années, les étudiants-indépendants, les employés indépendants c'est quand même deux trucs qui collent pas du tout logiquement en terminologie [intpro04]

Travailleur.ses précaires et pauvres parmi les travailleur.ses indépendants étudiants

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les étudiants qui exercent une activité indépendante peuvent occuper le statut d'étudiant-indépendant. Il est désormais possible de cumuler les statuts d'étudiant et d'indépendant sous certaines conditions et pour une durée déterminée.

En Belgique, «en 2022, la plupart des étudiants-indépendants étaient âgés de 20 à 23 ans : 1.840 avaient 22 ans (21,2 %), 1.614 avaient 23 ans (18,6 %), 1.583 avaient 21 ans (18,2 %) et 1.233 avaient 20 ans (14,2 %). Les branches d'activité les plus représentées sont les professions libérales (3.528 ; 40,6 %), le commerce (2.549 ; 29,3 %), l'industrie (1.408 ; 16,2 %)»¹¹⁸. Avec une proportion de plus de 50% du total, ce statut est majoritairement occupé par des hommes et cette tendance s'est renforcée ces dernières années (SPF Economie, 2023). Les effectifs

ont fortement augmenté ces dernières années même si, pour la première fois, une diminution apparaît depuis l'instauration de ce statut¹¹⁹. Selon l'INASTI, «au 31 décembre 2022, on compte 8.690 étudiants-indépendants contre 9.114 au 31 décembre 2021 (soit - 4,65 %). (INASTI, 2023)

Les étudiants salariés sont théoriquement mieux protégés sous certains aspects (Gérard et al. 2021). L'étudiant-indépendant peut continuer à bénéficier d'allocations familiales à condition qu'il ne travaille pas plus de 240 heures par trimestre. Les cotisations sociales sont soit totalement exonérées, soit réduites jusqu'à un certain plafond de revenu. Si l'étudiant dépasse un plafond maximal d'heures, le versement des allocations familiales est suspendu. Cette règle peut in fine avoir des conséquences négatives sur le travail formel et encourager le travail au noir partiel dès la limite atteinte afin de s'assurer de rentrées financières.

Dans le cadre des relations de travail, les étudiants sont dans un rapport de dépendance plus important vis-à-vis de l'employeur : d'une part, parce qu'ils sont jeunes et qu'ils débutent, d'autre part parce qu'ils doivent à tout prix acquérir et accumuler de l'expérience professionnelle. Les étudiants sont parfois prêts à accepter tous les types de prestations et d'arrangements même s'ils exposent leurs droits sociaux et leur protection sociale à des pertes.

Les conditions qui encadrent le statut d'étudiant indépendant risquent de constituer un nouveau régime d'activités précaires. Des étudiants, qui ne maîtrisent pas parfaitement la législation et le suivi en temps réel de leurs revenus, risquent d'être fragilisés du point de vue de la protection sociale (droits sociaux) et d'être précarisés (passage vers un statut d'indépendant, paiement des cotisations sociales, perte d'allocations familiales ...). La «frontière statutaire» est parfois floue entre les étudiants salariés et les indépendants et bien souvent le fait d'occuper ce statut n'est pas un choix.

Donc on voit complètement que c'est même pas un choix, ils n'ont jamais choisi cette situation-là alors que le critère de la volonté des parties et quand même prédominant pour qualifier ce type de relation de travail là. Et donc y en a tellement que c'est bien simple, on sait pas les suivre non plus quoi. Donc à côté de ça, les dernières années est venue s'ajouter à ça toute l'économie collaborative, [noms de trois plateformes], tous ces trucs-là. Y a même le statut d'étudiant-indépendant qui a été créé, donc du point de vue

¹¹⁸ SPF Economie: <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/les-travailleur.ses-independants/les-etudiants-independants>, consulté le 27/07/2023.

¹¹⁹ INASTI Chiffres et tendances 2022 : https://www.inasti.be/sites/rsvz/files/2023-06/chiffres_et_tendances_2022.pdf, consulté le 12/10/2023.

d'inspecteur on a vraiment l'impression qu'on n'est pas aidés par le pouvoir législatif à ce niveau-là. [intro27]

Ici aussi, les seuils d'heures de travail ainsi que les seuils de revenus autorisés peuvent mener à des risques de dépassement qui induisent des risques (paiement de cotisations sociales, endettement, ...) si l'étudiant ne maîtrise pas parfaitement les règles et sa gestion comptable. Ce cadre expose à des risques de précarisation d'étudiants qui peuvent perdre des droits ou l'éligibilité à d'autres droits sociaux fondamentaux (pour eux-mêmes comme pour leurs familles).

2.2 Face floue du précarat : situations hybrides et instabilités chroniques

La face floue du précarat porte sur la problématique **des combinaisons et cumuls de statuts de travailleur.ses pauvres et précaires**, une dimension essentielle du travail précaire qui s'explique **par le fait que des travailleur.ses cumulent et enchaînent des emplois et activités**. Alors que les situations d'hybridité **sont fréquentes pour une grande partie de travailleur.ses pauvres**, l'analyse de ces combinaisons et cumuls ne sont pas toujours investiguées ou prises en considération dans l'élaboration des politiques publiques et les législations qui s'y rapportent.

Nous proposons de définir la **face floue du précarat** comme **l'ensemble des situations où des travailleur.ses pauvres et précaires combinent et cumulent, de manière involontaire ou volontaire, plusieurs statuts et situations d'emplois ou/et d'activités**.

Sans généraliser, les **combinaisons d'activités et d'emplois** résultent plus souvent de situations **subies** plutôt que **choisies**. Lorsque ce n'est pas le cas, une partie de l'emploi ou de l'activité est choisie, l'autre est souvent subie et sert à générer un revenu complémentaire pour pouvoir vivre.

La combinaison et le cumul d'emplois et d'activités impliquent aussi la combinaison et le cumul **de statuts sociaux** en raison de la situation de précarité ou de pauvreté (parfois extrême) vécue au quotidien. La réglementation encadre de plus en plus les situations où des **statuts sociaux** et des périodes de travail autorisées sont combinées ; situations qui sont de plus en plus **fréquentes** chez les travailleur.ses pauvres.

Cette «**face floue du précarat**» comprend de **multiples combinaisons possibles**. L'**hybridité** se fragmente entre **statuts d'emplois et d'activités** dans les **marchés du travail formel** (emplois salariés, activités d'indépendants), **informel** (travail «au noir») et de **l'économie numérique formelle et informelle** (plateformes, *total remote*, *dark web*, ...).

Pour mieux comprendre et classer ces situations complexes, la face floue et hybride du précarat peut être divisée en **trois grandes catégories**. Ces types d'hybridités ne sont pas étanches ou exclusives, il y a **des changements fréquents** qui provoquent des passages d'un type à l'autre.

Type 1 : L'hybridité formelle rassemble des cumuls et des combinaisons de statuts d'emplois et d'activités, stables ou instables, dans la sphère formelle de l'économie.

Il s'agit de travailleur.ses qui cumulent, de manière **involontaire** ou **volontaire**, **des statuts formels** dans les **régimes** des travailleurs **salariés** et **indépendants**.

Les **statuts classiques** (salarié, indépendant) **se mêlent aux régimes d'emplois et d'activités précaires** (intérim, étudiant, flexi-jobs, titres services, ALE, CPE, CI, article 60, ...) **ou aux statuts spécifiques moins protecteurs** (P2P, travailleur.ses associatifs, volontaires, artistes avec attestation ou amateurs, bénévoles, freelances, ...).

Type 2 : L'hybridité «composite» est la catégorie la plus large. Elle regroupe de multiples types de combinaisons et cumuls de statuts d'emplois et/ou d'activités.

Il s'agit des travailleur.ses qui cumulent, de manière **involontaire** ou **volontaire**, des statuts **formels** des **régimes des salarié.es ou des indépendant.es**, avec des statuts sociaux du système de protection sociale (présentations sociales complémentaires ou principales) et éventuellement des activités de **l'économie numérique** (plate-forme, web, commerce en ligne, ...) **ou informelle** (travail au noir, *dark web*, ...).

L'**hybridité composite** comprend le **plus grand nombre** de possibilités de **combinaisons**.

Ces combinaisons multiples peuvent représenter un danger pour le.a travailleur.se dans la mesure où peuvent advenir des situations telles qu'un dépassement de seuil de revenu autorisés, des combinaisons interdites, ou d'usurpation de statuts. Ces combinaisons de statuts et de revenus s'expliquent par une insuffisance de revenus chronique.

Type 3 : L'hybridité informelle concerne les cumuls d'activités qui se situent dans la sphère informelle de l'économie.

Il s'agit de situations où des travailleur.ses **cumulent exclusivement**, de manière **involontaire** ou **volontaire**, **plusieurs activités informelles**, «**au noir**», qui se combinent entre elles.

L'**hybridité informelle** comprend de nombreuses possibilités de cumuls d'**activités non déclarées** et de «**travail au noir**» qui sont **invisibles** dans l'économie réelle ou numérique.

Ces activités se développent via notamment le bouche à oreille, les réseaux sociaux, des plateformes ou le *darkweb*. Ces personnes peuvent occuper un statut d'inactif ou d'inconnu, elles n'ont aucun statut et risquent des problèmes administratifs sévères en cas de remise en ordre administrative.

Les durées des statuts combinés ou cumulés ont des **temporalités différentes**, **plusieurs types de combinaisons hybrides se succèdent**. Ces **temporalités diverses** crée de nouvelles combinaisons, pas toujours pensées ou prévues dans la réglementation. Elles posent des difficultés administratives et légales aux travailleur.ses précaires pour l'accès et le maintien de leurs droits sociaux et d'un revenu minimum.

Dans ce chapitre, nous proposons dans un premier temps de contextualiser les facteurs qui expliquent l'augmentation des situations d'hybridité, avec un focus pour les travailleurs salariés et indépendants. Ensuite, les trois grandes **catégorie d'hybridités (formelle, composite et informelle)** seront **documentées**. Chaque catégorie sera définie et illustrée par des situations concrètes. Plusieurs questionnements guident l'analyse :

- Quelles sont les composantes des statuts et situations hybrides ?
- A partir de quelles situations et statuts se forme l'hybridité ?
- Les combinaisons et les cumuls hybrides de statuts sont-ils une exception ou fréquents ?
- L'hybridité statutaire (combinaisons et cumuls de statuts) est-elle visible aux statistiques ?
- Quels sont les facteurs qui peuvent expliquer l'hybridité statutaire ?

Facteurs qui favorisent les situations d'hybridité de statuts

Suite à notre analyse de la face visible (cf. supra) du précariat, statut par statut, nous identifions plusieurs **facteurs spécifiques qui interviennent dans le développement de l'hybridité des statuts et dans l'augmentation du nombre de situations-statuts hybrides**. Cette «complexité augmentée» **compromet la sécurisation du revenu, le maintien de l'éligibilité à des droits sociaux et le respect du droit au travail et dans le travail**¹²⁰.

Un **premier facteur explicatif** réside dans une forme **d'instabilité chronique** générée par l'augmentation des **contrats et prestations de (très) courtes durées**, combinée à l'augmentation de contrats à **temps partiels** ou à **très faibles volumes d'heures**. Ceci fragilise les parcours d'emplois et d'activités des travailleur.ses qui doivent constamment faire face à des revenus irréguliers et à des problèmes administratifs en raison de parcours instables (chapitre IV).

Un deuxième facteur est la **multiplication de régimes d'emplois et d'activités** (emplois subventionnés, flexi-jobs, étudiants salariés ou indépendants, P2P, ...), qui **entraîne** la création de **statuts spécifiques** et de **déroptions** aux normes

¹²⁰ Nous entendons par là le respect du droit au travail dans les situations successives dans lesquelles se retrouve involontairement le travailleur et qu'il ne connaît pas puisque les travailleur.ses sont de plus en plus souvent seul.es dans ces différents contextes et dans des conditions particulières.

classiques. Ces nouveaux statuts **complexifient la situation administrative** des travailleur.ses précaires et pauvres. Cette **multiplication des statuts potentiels** entraîne une **diversification des statuts et combinaisons possibles pour les travailleur.ses**. Or, les réglementations qui encadrent les droits sociaux ne prennent pas suffisamment en considération le développement de ces nouveaux régimes d'emplois et d'activités.

Un troisième facteur explicatif réside dans les **seuils** de revenus maximums fixés dans le cadre de certains régimes (P2P, travail associatif, etc.) et le **niveau extrêmement bas de ces seuils**¹²¹. Ces seuils bas s'expliquent en partie par le fait que ces **régimes** sont tous totalement ou partiellement **définis** pour les employeurs. Les revenus mensuels autorisés sont insuffisants, et forcent certains travailleurs pauvres à combiner avec d'autres emplois et activités notamment informelles. Ce problème de revenu mensuel insuffisant se pose de manière encore plus aigüe à Bruxelles où les coûts des loyers sont élevés.

De manière plus prospective, il est attendu¹²² que cette **diversification** des statuts et de **situations de cumuls** continuent à se développer via une **flexibilisation des régimes classiques** et une **extension des régimes dérogatoires** (ex : nombre minimum d'heures par contrat, extension du travail étudiant, extension des flexi-jobs, extension du travail associatif, ...). Ce cadre augmente les possibilités de «micro-contrats», de contrats multiples, de contrats de plus en plus courts, de services et de «prestations à la demande», de statuts multiples et combinés.

La multiplication des statuts a tendance à **individualiser** les situations : la situation de chaque travailleur.se est de plus en plus singulière face à son assurabilité et à son devenir. Chaque cas devient de plus en plus unique et complexe à analyser et éloigne le.a travailleur.se d'un régime commun et connu du droit social et du travail.

Un quatrième facteur réside dans le fait que les **durées des contrats de travail** sont «**désynchronisées**» avec en conséquence des **changements réguliers de situations**. Cela a pour conséquence de causer des difficultés administratives (notamment dans le maintien de droits sociaux) mais également

dans le respect du droit du travail.

Enfin, il y a un ensemble de facteurs liés à l'organisation du marché du travail, détaillée dans d'autres parties de ce rapport, notamment : le développement du travail multipartite, de la sous-traitance, de l'économie numérique (plateformes), de l'**économie informelle**, etc. Ces différents modes de fonctionnement contribuent également à développer la combinaison et le cumul de statuts ; au travers de contrats courts sous une grande diversité de statuts et de régimes de travail de plus en plus distancés des formes classiques.

L'accélération des changements de statuts dégrade les relations de travail d'un côté (relations multipartites, économie numérique et de plateformes, ...) et les **situations sociales** de l'autre (statuts multiples, absence de statuts, ...) ; et par là même **l'effectivité des droits et les formes d'emplois et d'activités**. Peu étudiée et peu visible aux indicateurs et enquêtes statistiques classiques, la **catégorie hybride** comporte une **dimension insaisissable et évolue rapidement**.

Plusieurs autres phénomènes plus récents expliquent le **développement actuel de situations d'hybridité** des statuts des travailleur.ses pauvres comme la **fragmentation** «du» marché du travail en une multiplication de marchés dans et en dehors des frontières nationales. Cette multiplication d'espaces, dont une part échappe à l'économie formelle et réelle (cf. Infra), favorise l'hybridité et l'instabilité.

L'instabilité statutaire est avant tout générée par des **changements fréquents de positions socio-économiques liés à des risques sociaux et risques socio-économiques classiques** (accident, maladie, perte d'emploi, ...), **par des événements de la vie** (décès, séparations, naissances, ...) **et des transitions de la vie** (entrée dans la vie active, pension, devenir parent ...) (Observatoire de la Santé et du Social, 2017) ; par des **mouvements et transitions plus fréquentes** en matière d'emplois, d'activités (IBSA, 2024 a), par des contrats, prestations et projets de plus en plus courts comme constatés et documentés dans ce rapport. Le **développement d'outils et de dispositifs d'activation** constitue également un facteur important dans la fréquence des changements de positions socio-économiques

¹²¹ Pour ne prendre que quelques exemples concernant l'hybridité formelle de type I et pour l'année 2025 : 7700 euros bruts pour le statut P2P si ce revenu est dépassé, le travailleur P2P basculera automatiquement dans le régime des indépendants. Le seuil est de 7700 euros brut pour le travail associatif qui s'il dépasse ce seuil basculera dans un régime classique salarié, ces revenus seront considérés comme revenus professionnels. Pour les bénévoles, plusieurs catégories existent et les seuils varient selon les catégories, si ce seuil est dépassé, il s'agit de revenus imposables. Pour les artistes, la combinaison de l'allocation de travailleur des arts et de revenus professionnels en tant que salarié ou indépendant est possible et très complexe, il faut à la fois que les revenus professionnels soient suffisants (revenus minimaux sur des périodes de 2 à 5 ans) mais aussi de seuils à ne pas dépasser de 11 060,40 euros par an mais qui varient en fonction des situations. Pour les travailleurs sous les régimes des indemnités des arts amateurs, il s'agit d'un seuil revenu à la baisse par rapport aux RPI de 572,71 € d'indemnités des arts en amateur versées au cours de l'année civile, une cotisation de 5 % est due sur le total des indemnités payées au cours de cette année. Pour les flexijobbers, la limite annuelle est fixée à 12.000 euros (Source : Atelier des droits sociaux, www.workinginthearts.be; SPF MinFin, SPF Economie)

¹²² Si les mesures telles que prévues dans l'accord de coalition fédérale 2025-2029 entrent en vigueur.

et de statuts occupés par des allocataires et des travailleur.ses qui sont dans l'obligation d'accepter des formations, des emplois ou des activités (Observatoire de la Santé et du Social, 2017).

Le développement ces vingt dernières années du **paradigme de l'activation et des différents dispositifs y liés** participent malgré eux à l'hybridation des statuts : en contraignant et conditionnalisant le bénéfice d'allocations et d'aides sociales à l'emploi (avec des risques d'exclusion), et en développant différents dispositifs d'aide à l'emploi qui sont limités dans le temps, avec des régimes horaires et une rémunération qui peut également être limitée.

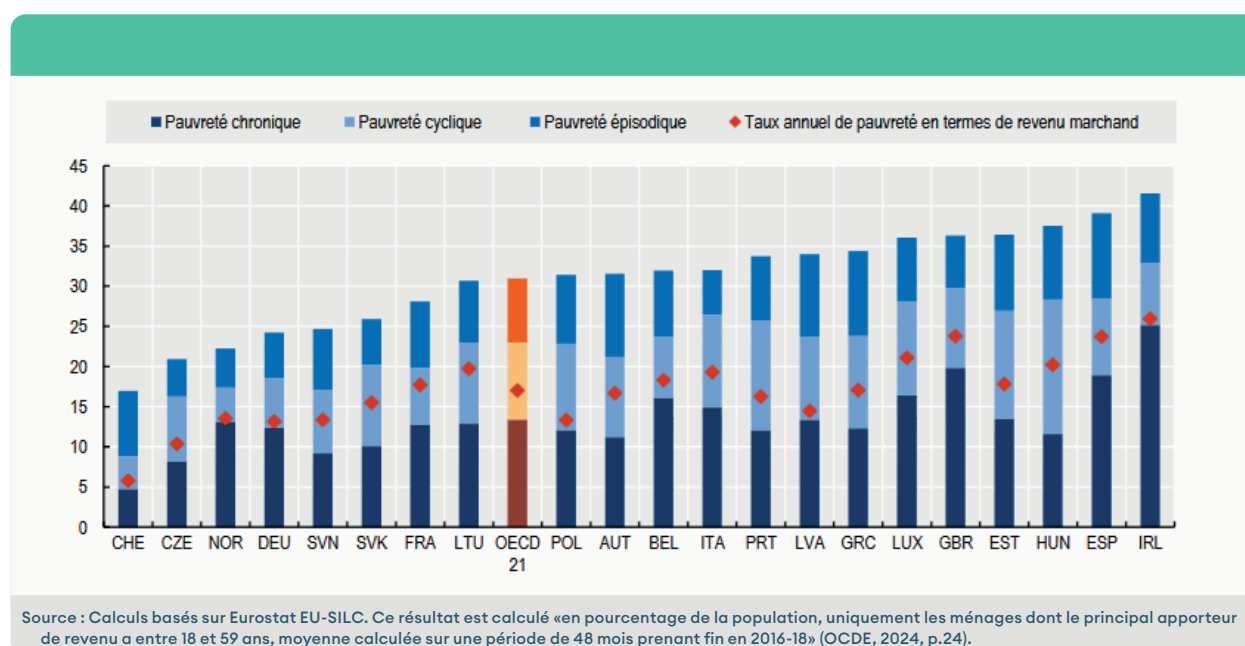
Données statistiques : instabilité des emplois, des activités, des statuts et périodes «entre-deux» statuts

Les travailleur.ses salariés et les travailleur.ses indépendants subissent l'instabilité dans des conditions différentes, mais la constance de cette instabilité pour les travailleurs pauvres rapproche et lie désormais ces deux régimes d'activités. Si l'instabilité est «contre nature» pour les salarié.es qui devraient pouvoir espérer des «contrats typiques» à durée indéterminée à temps plein, les indépendants sont en revanche et par nature tributaires des risques d'instabilités et de variations des volumes de leur activité.

Une instabilité de revenus au niveau européen

En Europe, l'instabilité de statut d'emploi est visible et importante : «Dans les pays européens de l'OCDE, les situations individuelles changent souvent : ainsi, un tiers de la population d'âge actif qui a changé de statut d'emploi pendant la période de référence de 48 mois l'a fait à plusieurs reprises au cours d'une même année. Souvent, les changements de statut d'emploi n'entraînent pas d'augmentation pérenne des revenus. Par exemple, dans tous les pays européens de l'OCDE, 20 % seulement des ménages d'âge actif ont vu leurs revenus augmenter durablement d'au moins 25 % au cours de la période de référence de 48 mois.» (OCDE, 2024¹²³). L'OCDE a également calculé que parmi les personnes ayant changé de statut sur la période de référence de 48 mois, un tiers des membres de ménages d'âge actif vivent au moins quelques mois dans une situation de pauvreté (12 à 35 mois et non moins de 43% en situation de pauvreté chronique (au moins 3 années sur 4).

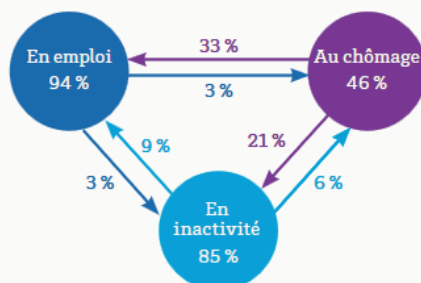
Cette étude n'impute pas l'instabilité de revenus à la seule instabilité de statuts d'emplois mais montre qu'**occuper plusieurs emplois consécutivement n'extrait pas de facto une personne d'une situation de précarité**. Ce constat est fondamental : il permet de nuancer la vision de l'emploi comme facteur de protection contre la précarisation. Accepter un emploi peut même constituer un facteur précarisant dans certaines situations. Cette insécurité de revenu, malgré l'activité régulière, est principalement due aux régimes et aux formes de plus en plus diversifiées d'emplois et d'activités précaires.



¹²³ OCDE, (2024) Un équilibre précaire ? Instabilité des revenus et insécurité économique en Europe (version abrégée) : https://www.oecd.org/fr/publications/2023/12/on-shaky-ground-income-instability-and-economic-insecurity-in-europe_fei01d59.html

TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ENTRE 2022 ET 2023¹

Population de 15 à 64 ans (en %)



Source : Statbel (EFT)

Note de lecture : Parmi les personnes en emploi en 2022, 94% sont toujours en emploi en 2023, 3% sont au chômage et 3% sont en inactivité.

¹ Moyennes annuelles basées sur des données d'enquête et qui reposent sur les concepts du BIT

Source : IBSA 2025

Contexte d'hybridité des travailleur.ses dépendants salariés

Des changements plus fréquents sur le marché de l'emploi salarié classique bruxellois

Si la grande majorité de contrats salariés en Région bruxelloise est à durée indéterminée, ces emplois sont occupés pour plus de la moitié par les navetteurs qui résident en Flandre ou en Wallonie (402.975 emplois sur 795.647) (View, 2023). Selon l'IBSA, le **taux d'emploi a augmenté ces dernières années en Région bruxelloise**, mais il s'agit principalement d'emplois occupés par des **travailleur.ses hautement diplômé.es et de «travail de bureau»** (IBSA, 2024).

Selon l'IBSA, les transitions, et donc les changements de statuts et d'activités, sur le marché de l'emploi salarié bruxellois ont augmenté et sont plus fréquents par rapport aux deux autres Régions (IBSA, 2024). En Région bruxelloise, il y a eu, entre 2022 et 2023, un double mouvement significatif du chômage vers l'emploi (concerne 33 % des chômeurs en 2022) mais aussi du chômage vers l'inactivité (concerne 21 % des chômeurs en 2022). Il est à noter que si les personnes à l'emploi sont nombreuses à rester à l'emploi sur la même période (94 %), il ne s'agit pas forcément du même emploi. Une personne peut donc rester avec une position socio-économique «à l'emploi» alors même qu'elle n'a pas d'emploi régulier mais qu'elle occupe constamment, par exemple, des emplois temporaires successifs.

Un accès plus difficile aux allocations de chômage

Ces dernières années, il y a eu un durcissement de l'accès aux allocations de chômage, dont la prochaine réforme entrera en vigueur en 2026. Celle-ci va notamment modifier les critères d'admission et d'octroi, le nombre de jours travaillés nécessaires, la durée d'éligibilité et l'évaluation des demandeurs d'emploi.

Ces durcissements successifs exposent de facto les travailleurs pauvres au travail salarié hybride et instable. A titre indicatif, une part des travailleur.ses précaires n'est pas facilement éligible au droit à l'assurance chômage dans la mesure où ils sont dans l'impossibilité de comptabiliser suffisamment de jours de travail. Les régimes d'emplois et d'activités précaires et les contrats flexibles induisent une comptabilisation plus lente et moins favorable du nombre de jours nécessaires pour être éligibles (Onem, 2024). Dans certains cas, les jours travaillés ne comptent pas.

De manière générale, le système de comptabilisation favorise les travailleur.ses qui sont dans les conditions contractuelles les plus favorables. Cela pose question pour l'avenir du droit à l'assurance chômage dans un contexte de flexibilisation du marché du travail. Même si des passages entre emploi et chômage seront pris en considération, l'enjeu pour ces travailleur.ses sera de maintenir leur droit au chômage et de faire valoir leurs droits.

Volume du temps de travail (nombre d'heures par semaine) pour les temps plein, temps partiel et autres entre 2019 et 2020 sur le territoire de la région bruxelloise

Régime de travail ¹ = durée de travail															
	Temps plein		Temps partiel			Régime spécial			Inconnu			Total			
	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total	homme	femme	total
2010	114.997	81.795	196.791	26.162	58.847	85.009	5.016	3.293	8.309	0	0	0	146.175	143.935	290.110
2019	127.898	92.283	220.181	31.780	70.336	102.115	6.158	3.358	9.516	13.922	17.279	31.201	179.758	183.256	363.014

¹ IBSA (2022) Marché du travail, Caractéristiques de l'emploi Mise à jour 29/04/2022 «Volume de travail des indépendants par lieu de travail et branche d'activité NACE-BEL (2008) : 2003-2019», IBSA Nombre de salariés par lieu de résidence, régime de travail et sexe : 2010-2019 (moyenne annuelle)

Source : IBSA : <https://ibsa.brussels/themes/marche-du-travail/caracteristiques-de-l-emploi>

Enfin, une majorité de travailleur.ses pauvre éprouve également de grandes difficultés face à la législation et aux procédures complexes, face à leur propre situation instable, à l'hybridité changeante qu'ils subissent. Il est compliqué de savoir à quoi ils ont droit, ce qu'ils peuvent éventuellement conserver comme droit et cela devient plus complexe encore dans le cadre de relations multipartites.

Instabilité statutaire, non-recours aux droits et inéligibilité

Les changements de statut comportent une difficulté récurrente et relativement constante, celle de parvenir à introduire une demande de droit(s) ou à maintenir son éligibilité à chaque changement de statut. Nos analyses ont montré que les changements fréquents de statuts favorisent les situations de non-recours aux droits (de longue durée, frictionnel, définitif), les pertes d'éligibilité et l'exclusion de droits. L'instabilité et la fréquence des changements de statut peut in fine mener à des situations inconnues et «hors indicateurs statistiques».

En suivant la position socio-économique de Bruxellois.es précaires sur deux années, nous avons constaté un risque important de non-recours voire de disparition administrative. Par exemple, pour les Bruxellois.es sanctionné.es dans le cadre du chômage (sanctions temporaires ou définitives), il a été observé qu'après deux ans, seuls 31% étaient à l'emploi, 34% revenaient au chômage, 7% bénéficiaient du (E)RIS, 9 % étaient inactifs et 19% étaient inconnus de la sécurité sociale.

Ces dynamiques témoignent de l'instabilité statutaire, renforcée aujourd'hui par la discontinuité entre emploi et chômage, la fragmentation et la flexibilisation du travail.

Augmentation du travail à temps partiel en particulier chez les femmes

Entre 2010 et 2019, nous observons une plus forte augmentation des travailleurs salariés à temps partiels par rapport aux travailleurs salariés à temps plein (respectivement 20 % et 12 %). En parallèle, nous observons que la répartition des effectifs selon le genre entre temps plein et temps partiel reste relativement stable dans le temps. En 2010, 57 % des femmes sont à temps plein et 41 % à temps partiel (contre respectivement 79 % et 18 % pour les hommes). En 2019, ces pourcentage restent relativement stables. L'augmentation des emplois salariés à temps plein concerne dès lors davantage les hommes et l'augmentation des emplois à temps partiel davantage les femmes.

De manière générale, les femmes se retrouvent dans des régimes de travail où elles sont davantage exposées à des risques de revenus du travail moindre, et sont en conséquence plus à des risques de bénéficier d'allocations de sécurité et d'aide sociale moindre (dans la mesure où elles travaillent plus souvent à temps partiel).

Le temps partiel a **tendance à favoriser l'hybridité** en raison du revenu trop faible et d'une protection sociale moindre. Dès lors, les travailleur.ses précaires à temps partiel cumulent bien souvent

leurs activités salariés avec d'autres emplois ou activités issus d'autres régimes ou de l'économie informelle.

Le temps partiel et l'hybridité, l'enjeu de la stabilité

La Banque Nationale de Belgique (BNB) soulignait en 2019¹²⁴ la **fréquence plus importante du temps partiel en Belgique**, et l'attention statistique qu'il conviendrait de porter **aux contrats de moins de 20h par semaine**. **"Part-time work is more common in Belgium than on average in the EU (25 % against 19 % respectively). (...) While the proportion of people working part-time involuntarily is quite small, it would nevertheless be advisable to remain attentive to the issue of underemployment (where the employee is working less than 20 hours per week), especially as regards the risk of precarious income and particularly among people living alone."** (BNB, Nautet & Piton, 2019)

Une étude récente de Statbel montre que pour l'année 2024 si l'on additionne les motifs qui ne sont pas forcément volontaires, le temps partiel n'est pas un choix pour une majorité des travailleur.ses à temps partiel. Presque un cinquième **des travailleur.ses sont à temps partiel parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi à temps plein ou que l'emploi n'est pas proposé à temps plein (18,2%)**, d'autres suivent **une formation ou un enseignement (11,3%)**, sont **en incapacité de travail/malades (8,6%)**. Un autre cinquième **des travailleur.ses à temps partiels (21,4%) doit s'occuper de ses enfants ou d'autres personnes dépendantes**, ce qui ne constitue pas forcément un choix (cf. chapitre 4) ou déclare qu'il y a d'autres **raisons familiales (9,4%)** ou personnelles (25,1%)¹²⁵. (Statbel, 2025)

La **stabilité financière** est favorisée par un **volume d'heures suffisant**. Le mi-temps offre une forme de stabilité (par exemple pour les indépendants complémentaires ou pour les salariés qui ont des activités freelances ou de plateformes en complément). Toutefois, les revenus d'un emploi à mi-temps sont souvent insuffisants et ne permettent pas de maintenir un niveau de vie décent.

Par rapport au manque de revenus, les travailleur.ses racisés, de nationalité étrangère, les femmes, les travailleur.ses plus jeunes ou plus âgés (cf. chapitre IV) sont plus exposés à la précarité et aux difficultés financières et administratives en cas de cumul d'emplois ou d'activités.

Le temps partiel ne garantit pas toujours une **stabilité des horaires de travail**. Lorsque le nombre d'heures et les horaires varient, c'est la prévisibilité de l'agenda hebdomadaire ou mensuel, c'est toute la vie de la travailleuse ou du travailleur qui est modifiable chaque semaine et le quotidien adapté. La logistique, les horaires de la famille, des enfants, les gardes, les soins, le travail de care et le travail domestique et administratif sont impactés.

Par ailleurs, les **horaires variables** sont aussi **défavorables au cumul** des activités et des emplois différents en raison de l'impossibilité d'accepter des emplois, des prestations, des activités avec d'autres employeurs.

Les raisons de travailler à temps partiel sont donc multiples et d'abord structurelles : des **choix organisationnels d'employeurs** qui ne proposent pas de temps plein, des **formes d'hybridités statutaires**¹²⁶ (combinaison du travail avec une maladie et/ou une incapacité de travail) mais aussi des **combinaisons volontaires ou involontaires** de travail formel et travail de care et travail domestique informel non rémunéré¹²⁷ (ce motif n'est pas considéré comme un travail alors qu'il représente des tâches et des charges lourdes au niveau physique et psychosocial).

Avec le mouvement de **flexibilisation des contrats**¹²⁸ (assouplissement du nombre d'heures, de jours, périodes de travail allongées, régimes étudiants et flexi-jobs étendus, abaissement nombre d'heures minimales à prester, ...), la question de la stabilité, à la fois financière et en terme d'horaire de travail, est un réel enjeu pour l'avenir.

¹²⁴ BNB (2019) Nautet M., Piton C., An analysis of non-standard forms of employment in NBB Economic Review, Belgium by June 2019

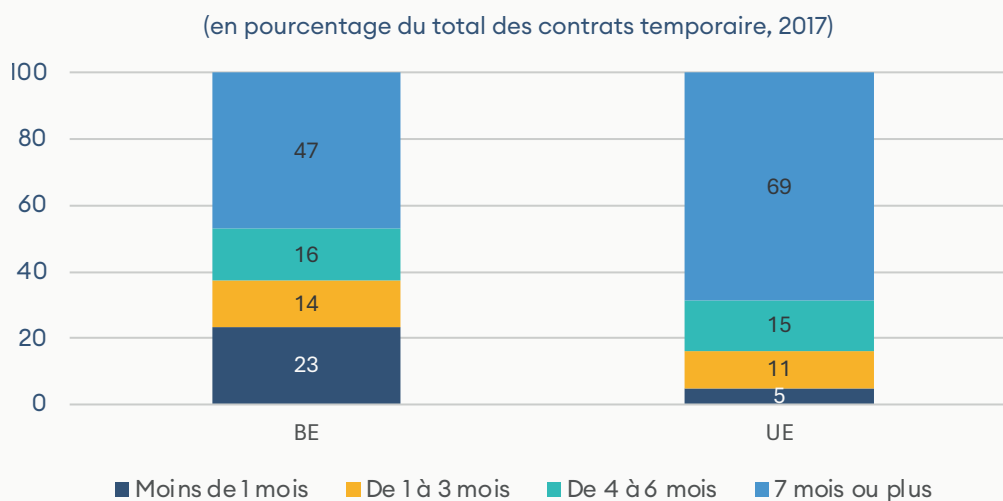
¹²⁵ Source : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#panel-13>

¹²⁶ Nous ignorons si cette hybridité de travail et d'une situation de maladie ou d'incapacité de travail est un choix ou une obligation médicale ou d'activation sociale dans la cadre de la loi pour la réintégration au travail.

¹²⁷ Une grande partie des femmes ne choisissent pas de s'occuper d'un enfant ou d'une parent malade ou handicapé, la socialisation par le genre «oblige» une grande proportion de femmes à effectuer ce travail qu'elles souhaitent ou pas donc il s'agit de prendre en considération la part d'injonction et de non choix dans ce motif.

¹²⁸ Sur base des grandes orientations de l'accord de coalition fédérale 2025-2029..

Contrats temporaires selon la durée



Source : E.C

Des contrats temporaires de courte durée qui renforcent l'instabilité et l'hybridité

Comme nous l'avons présenté dans la partie introductive reprenant les facteurs déterminant l'hybridité, l'un des facteurs les plus importants pour **comprendre le cumul et la combinaison** des statuts est le **recours aux contrats de courte et de très courte durée**.

La Banque Nationale de Belgique (BNB) pointe qu'un contrat sur quatre en Belgique est temporaire de très court terme avec une durée de moins d'un mois : «Belgium stands out from the EU average with its frequent use of very short-term temporary contracts. Close to one in four contracts are for less than a month, while in the EU such contracts are used only between a fifth and a quarter as often.»

Selon les auteurs de cette étude, le recours important aux contrats de courte durée peut s'expliquer par la suppression de la période d'essai (le contrat court permet d'évaluer les nouveaux employés avant de leur offrir un CDI) ainsi que par l'extension du régime des contrats étudiants¹²⁹.

Selon la BNB, les contrats courts sont souvent occupés de manière involontaire par des travailleur.ses plus jeunes ou plus âgés à en constater, par exemple, le succès des flexijobs auprès de travailleur.ses retraités. "Unlike the case with

self-employed status and part-time work, it is rare that a worker makes a voluntary personal choice to sign a temporary contract. Moreover, this type of employment contract is linked with greater job and income insecurity. For young people, a temporary contract is becoming ever more frequently an inevitable first step before obtaining a permanent contract. Given that people do not generally enter into temporary contracts willingly, the sharp increase in temporary work, especially those of very short-term, concentrated among young workers, deserves special attention. In particular, if people are forced to work under successive temporary contracts, which do not lead over time to the offer of a permanent contract, this is bound to **lead to greater instability and a higher risk of poverty.**" (BNB, 2019)

Pour l'année 2024 (non illustré, source Eurostat) le constat demeure : comparativement à la moyenne européenne, la Belgique utilise plus intensivement les contrats temporaires de très courte durée. En Belgique, ce sont environ 30 % des contrats ont une durée inférieure à trois mois, contre 13% dans l'UE.

Dans une étude sur les cumuls d'activités dans le cadre de contrats temporaires et donc de (très) courte durée, il est montré que statistiquement, un cinquième des travailleur.ses temporaires parvient à un emploi fixe au cours des deux années qui suivent : «seuls 17% des travailleurs temporaires ont un emploi fixe au bout de 15 mois. L'hypothèse

¹²⁹ BNB (2019) M. Nautet, C. Piton, NBB Economic Review An analysis of non-standard forms of employment in Belgium by June 2019 : "As already stated, the abolition of the trial period has resulted in an increase in the use of temporary contracts so that employers can obtain a clearer understanding of an employee's abilities before hiring him / her on a permanent contract. We would also point out that this type of contract covers not only fixed-term contracts but also contracts from temporary agencies, which employers are increasingly using as a way of delegating recruitment of their personnel. The popularity of student jobs has also contributed to the increase in short-term temporary contracts, particularly since the reform of the calculation method for the number of hours that may be worked" (BNB, 2019)

selon laquelle un emploi temporaire est un tremplin vers un emploi fixe ne se confirme donc pas¹³⁰» (Quintelier, 2020).

La BNB recommande une veille chiffrée sur les durées des types de contrats, les évolutions du recours aux divers types de contrats ainsi que sur les impacts qualitatifs en termes d'instabilité et de risques d'augmentation du taux de pauvreté.

L'extension des régimes de travail étudiant et du régime flexi jobs¹³¹ dans des domaines spécifiques à la Région

L'augmentation des contrats de courte durée et des régimes d'emplois et d'activités précaires se manifeste notamment par l'augmentation du recours par les employeurs au travail étudiant et au flexijobs.

Selon l'ONSS, il y a eu une forte augmentation des postes d'étudiants ces 10 dernières années : ils sont passés à Bruxelles de 44.389 en 2013 à 90.172 postes en 2023.

Concernant les flexi jobs, en 2022 il y avait 3.905 flexi-jobbers bruxellois (même s'ils travaillaient en dehors de la Région) pour 5.368 en 2023 (ONSS, 2025¹³²). De manière prospective, avec l'élargissement du recours à ce régime à tous les secteurs, on peut s'attendre à une forte augmentation du nombre de travailleur.ses flexijobs.

Nos répondants intervenants ont insisté sur ces augmentations qui révèlent une tendance au remplacement progressif du salariat précaires par ces nouveaux régimes d'emplois. Ce «shift» a un impact sur les protections des travailleur.ses mais aussi sur les finances publiques puisque ces régimes sont défiscalisés et représentent une perte de recettes publiques.

En Belgique le taux de croissance des régimes du travail étudiant et des flexi-jobs a fortement augmenté ces dernières années : «Entre le 3ème trimestre 2017 et la mi-2024, le nombre total d'heures de travail de ces deux catégories a quasiment doublé, l'indice de croissance passant de 100 à 196 pour les étudiants, et de 100 à 833 pour les flexi-jobs»

(Defeyt, 2025). Selon Defeyt, il «semblerait que, dans certains secteurs en tout cas, des heures étudiants sont remplacées par des heures de flexi-jobbers ; il est donc pertinent d'étudier ces deux évolutions conjointement» (Defeyt, 2025¹³³). Soulignons aussi que des récentes données de l'ONSS confirment cette forme d'augmentation du régime des flexi jobs¹³⁴. Ces tendances vont fortement évoluer avec l'élargissement prévu du régime étudiant et des flexi job¹³⁵.

Contexte d'hybridité des travailleur.ses indépendants

Croissance du nombre d'indépendants

Outre l'augmentation des travailleur.ses salarié.e.s, il y a une augmentation du nombre de travailleur.ses indépendant.e.s depuis plusieurs années en Belgique et à Bruxelles. L'augmentation du nombre de travailleur.ses indépendant.e.s à Bruxelles est passé de 122.102 en 2003 à 175.699 en 2019¹³⁶ (IBSA, 2022). En 2023, le nombre de travailleur.ses. indépendant.e.s s'élève à 201.418 (Statbel). Le tableau ci-dessous publié par Statbel reprend les secteurs où les indépendant.e.s bruxellois.e.s sont actif.ve.s. Il faut également souligner la distribution par âge des entrepreneurs indépendants avec près de la moitié des indépendants de la Région qui ont plus de 50 ans.

Contrairement à la Belgique, l'augmentation du nombre d'indépendants est plutôt à la baisse dans l'Union européenne : «Self-employment has been on a declining trend in the EU, with some variation across countries and sectors. The share of self-employed workers in total employment fell from 14.8% in 2010 to 13.3% in 2023.» (MS UE, 2025, p. 34). Les secteurs dans lesquels il baisse le plus sont l'agriculture et le commerce, alors qu'il augmente de manière significative dans les domaines du secteur public, de l'éducation, de la santé et des TIC.

Si l'on analyse l'évolution des «métiers» indépendants en France, des chercheurs soulignent le développement du statut d'indépendant utilisé en tant qu'entrepreneur en solo et sans employés (la plus grande proportion bruxelloise) : « depuis le milieu des années 2000, le travail indépendant a

¹³⁰ Pour beaucoup de personnes, le travail temporaire n'est pas temporaire : après un an, les personnes sont encore souvent dans un statut temporaire et elles sont plus nombreuses à devenir inactives ou se retrouver au chômage si l'on compare avec les personnes qui ont un emploi fixe». (Quintelier, 2020)

¹³¹ Sources, ONSS, réponse à une demande, mail du 6/01/2025.

¹³² Source, ONSS, réponse à demande, mail du 6/01/2025

¹³³ Defeyt P. Note statistique 25/01/2025 : L'importance des heures de travail des étudiants et des flexi-jobbers» page 1.

¹³⁴ ONSS : <https://www.onss.be/stats/flexijobs#data>

¹³⁵ Accord de coalitions fédérale 2025-2029 : https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf

¹³⁶ IBSA(2022) Marché du travail, Caractéristiques de l'emploi Mise à jour 29/04/2022 «Volume de travail des indépendants par lieu de travail et branche d'activité NACE-BEL (2008) : 2003-2019», IBSA.

Entrepreneurs indépendants* par région et secteur d'activité (NACE) - 2023

Secteur d'activité (NACE)	Région de Bruxelles-Capitale		
	Femmes	Hommes	Total
A Agriculture, sylviculture et pêche	118	303	421
B Industries extractives	1	8	9
C Industrie manufacturière	1 052	3 251	4 303
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	33	170	203
E Production et distribution d'eau/ assainissement, gestion des déchets et dépollution	20	115	135
F Construction	1 132	15 999	17 131
G Commerce/ réparation d'automobiles et de motocycles	5 097	17 551	22 648
H Transports et entreposage	600	6 149	6 749
I Hébergement et restauration	2 512	8 419	10 931
J Information et communication	2 113	10 839	12 952
K Activités financières et d'assurance	1 006	3 707	4 713
L Activités immobilières	2 463	7 541	10 004
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	14 379	30 089	44 468
N Activités de services administratifs et de soutien	2 783	7 083	9 866
O Administration publique	171	384	555
P Enseignement	2 188	2 779	4 967
Q Santé humaine et action sociale	10 522	9 185	19 707
R Arts, spectacles et activités récréatives	2 431	5 271	7 702
S Autres activités de services	7 394	16 254	23 648
T Activités des ménages en tant qu'employeurs/ activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	48	115	163
U Activités extra-territoriales	5	25	30
X Nace Inconnue	56	57	113
Total général	56 124	145 294	201 418

* Fonctions de fondateur, gérant, administrateur d'entreprises inscrites à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) à titre d'indépendants non-aidants-
Source : Statbel, mars 2025.

Entrepreneurs indépendants* par région et classe d'âge - 2023

Secteur d'activité (NACE)	Région de Bruxelles-Capitale		
	Femmes	Hommes	Total
< 30 ans	4 833	7 309	12 142
30 - 39 ans	13 582	29 166	42 748
40 - 49 ans	14 352	37 395	51 747
50 - 59 ans	13 307	37 100	50 407
> 60 ans	10 050	34 324	44 374
Total général	56 124	145 294	201 418

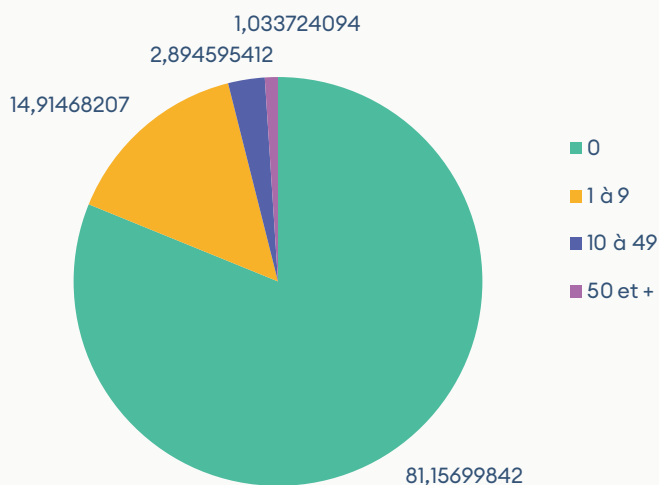
* Fonctions de fondateur, gérant, administrateur d'entreprises inscrites à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) à titre d'indépendants non-aidants-
Source : Statbel, mars 2025.

recommencé à croître et est devenu une forme de flexibilité de la main d'œuvre et de sous-traitance individuelle. Après le déclin des indépendants consécutif à la chute de l'emploi agricole, ce renouveau est essentiellement dû à des indépendants en solo (sans salariés) dans le secteur des services et du bâtiment. La prestation intellectuelle ou manuelle de travail n'est donc pas nouvelle et précède l'apparition des plateformes d'emploi que leur modèle économique est susceptible d'amplifier.» (...) «*La transformation des statuts d'emploi et des parcours professionnels qui a accompagné la tertiarisation et la désindustrialisation progressive de l'économie impliquent une plus grande flexibilité de la main d'œuvre mais une moindre protection des plus précaires.*» (Jolly & Flamand, 2019)»

En Europe, comme en Région bruxelloise, les **entrepreneurs à leur propre compte sans employés** constituent **la plus grande proportion d'indépendants** : ils représentent 70 % des indépendants en Europe (MS UE, 2025, p. 34), et 81 % à Bruxelles (IBSA, 2025).

Une précarité très présente chez les indépendant.e.s malgré la montée en qualification

En Europe, le taux de pauvreté des travailleur.ses indépendant.e.s est près de deux fois plus élevé par rapport au taux de pauvreté des travailleur.ses salariés : il s'élève à respectivement 22,1 % et 9,6 % (MS UE, 2025, p. 34). En Belgique, il y a un manque de

Répartition des entreprises¹ selon la taille en termes de nombre de travailleurs (%)

Source : IBSA, Mini-Bru 2025.

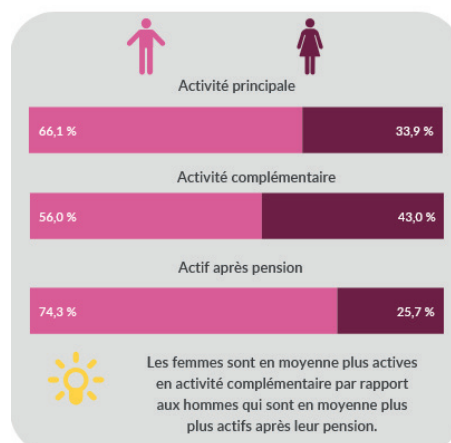
données qui permette d'estimer les niveaux réels de pauvreté des indépendants ainsi qu'un manque de recherches spécifiques sur les raisons qui expliquent pourquoi une part importante d'entre eux est aussi précaires.

Les profils des indépendants entrepreneurs ont évolué dans le temps : l'entrepreneuriat s'est féminisé, il s'est spécialisé avec des entrepreneurs qui sont toujours plus nombreux à avoir un niveau d'éducation de l'enseignement supérieur et ils sont plus nombreux dans les générations plus âgées, même si les freelances sont souvent jeunes. Les compétences et profils des entrepreneurs ont également évolué avec le temps avec le développement de l'économie des services, notamment ces dernières années avec l'essor rapide de l'économie numérique et de l'IA.

Hybridité des activités et cumul de statuts : une stratégie de survie

La nature du statut d'indépendant est par définition propice à une activité intense pour générer suffisamment de revenus, et pousse nécessairement au cumul des activités : des contrats, des projets, des missions et des prestations «à la demande» sans qu'il y ait forcément un cumul de statut. En raison de cette instabilité, de nombreux indépendants sont dans des situations d'hybridité formelle ou informelle.

Par ailleurs, les données du SPF Economie montrent que près de **40% des indépendants cumulent des statuts** : 12 % sont pensionnés et continuent leur activité d'indépendant, et 26% sont indépendants complémentaires. «Les femmes sont en moyenne plus actives en activité complémentaire par rapport aux hommes qui sont en moyennes plus actifs après leur pension.» (SPF Economie, 2025). Davantage d'hommes se «lancent» en tant qu'indépendant (ils représentent 71% des nouveaux indépendants en Belgique¹³⁷).

Source : SPF Economie avril 2025¹³⁸.

Dans notre enquête qualitative, les indépendant.e.s rencontrés **cumulent plusieurs statuts et activités** pour les mêmes raisons que les salarié.es :

¹³⁷ Acerta, 2024 : <https://www.acerta.be/fr/dans-la-presse/15-des-nouveaux-independants-qui-setablissent-en-belgique-le-font-en-region-de-bruxelles-capital-71-sont-des-hommes>

¹³⁸ SPF Economie, avril 2025 : <https://economie.fgov.be/fr/profil-des-travailleurs>

manque de ressources, activités fragmentées et divisées, arrangement contractuels sur des durées extrêmement courtes, des contrats, des réalisations et des projets dont le temps de réalisation est systématiquement sous-estimé, concurrence extrême qui pousse les recettes à la baisse, chaînes de sous-traitances qui tirent les prix des prestations vers le bas, etc.

Le non-recours aux droits : une autonomie à double tranchant

Une réalité qui ressort de notre enquête est celle du non-recours aux droits : par fierté, honte ou désillusion, de nombreux indépendants ne demandent pas l'aide à laquelle ils ont droit. Cette posture est souvent motivée par le désir de rester autonome, mais elle peut aggraver la précarité. Le non-recours n'est pas toujours l'oubli : c'est une manière de préserver une image de soi, quitte à s'endetter ou à s'isoler.

Certaines personnes refusent toute aide, reconnaissance ou demande de prestation sociale lorsque la représentation de soi, de leur identité (y compris professionnelle) entre en conflit avec un statut social de «malade», de «handicapé», d'«allocataire du chômage ou du CPAS» (Noël, 2019). Au travers du refus d'un statut, il s'agit de se préserver soi, sa dignité et son identité propre. Il s'agit par exemple d'indépendants ou artistes et ressortissants européens qui refusent de demander une aide au CPAS, d'indépendants qui refusent de demander une dispense de cotisations sociales ou un statut social d'indépendant et qui s'endettent, ou encore, de personnes qui sont malades ou handicapées, mais refusent de faire une demande de reconnaissance ou de consulter un médecin.

Refuser «d'être dépendant» dans une société où la norme de l'autonomie est largement consacrée et où la perception d'allocations est suspecte et stigmatisante peut constituer un mécanisme de protection ; quitte à se retrouver dans des situations de grande précarité.

L'économie de plateforme : accélérateur d'instabilité

L'économie numérique connaît un développement rapide, et avec elle, l'émergence de nouvelles formes d'emploi plus courts, plus flexibles mais aussi plus précaires. Cette expansion s'inscrit dans un contexte global où, selon la Banque mondiale, plus d'un travailleur sur dix dans le monde exerce une activité liée à une plateforme numérique (Banque Mondiale, 2024¹³⁹). La «gig economy» représenterait ainsi 12 % du marché mondial de l'emploi (Banque Mondiale, 2023)¹⁴⁰.

En Belgique, le statut P2P (peer-to-peer) a été introduit par la loi De Croo pour encadrer ce type d'activités, avec des seuils de revenus annuels plafonnés, régulièrement indexés. Le SPF Finances publie chaque année une liste actualisée des plateformes agréées¹⁴¹ et des montants exonérés. Ce cadre vise à offrir un minimum de clarté et de protection. Il contribue cependant à accentuer la fragmentation des statuts de travail.

Selon Statbel, parmi les travailleurs de plateforme déclarés en Belgique, il y a une surreprésentation de personnes hautement qualifiées : 54,2% des travailleurs de plateformes ont au moins un diplôme de l'enseignement supérieur, alors que cette proportion est de 36,8% dans la population totale. Ils sont en moyenne plus jeunes et ils sont principalement sous le statut d'indépendant. Le travail de plateforme est plus courant dans les endroits densément peuplés et, par conséquent, dans les grandes villes comme Bruxelles. Toujours selon Statbel, la majorité des travailleurs de plateforme n'est pas assujettie à la sécurité sociale et ne disposent d'aucune protection (Statbel, 2023)¹⁴².

Type de «protection sociale» des travailleur.ses de plate-forme

Si une part des travailleur.ses de plateforme n'exerce ces activités qu'une minorité du temps, pour un complément de revenus dans des situations hybrides, une partie part exerce ces activités à temps plein ou se trouve sans protection. Ces prestations peuvent par ailleurs être extrêmement variables et non systématiquement déclarées. Le contrôle sur l'intensité et le caractère formel ou non du travail de plate-forme sont difficile à mettre en œuvre. De nombreux travailleurs et travailleuses s'engagent dans ces activités sans avoir une connaissance claire des implications juridiques : seuils à ne

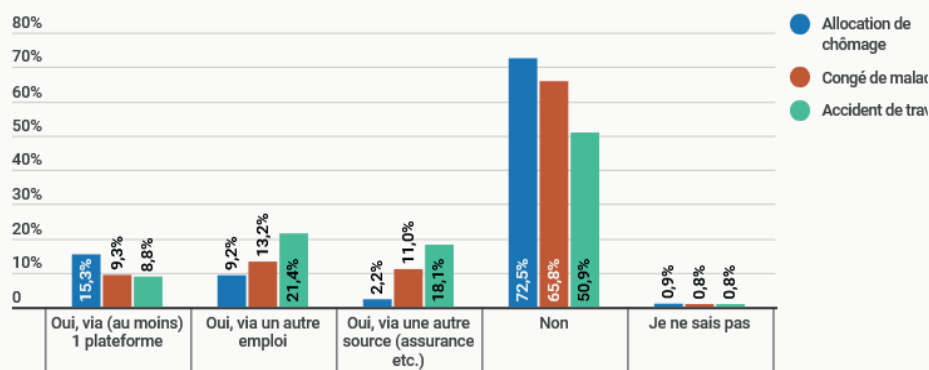
¹³⁹ BM, 2024: <https://blogs.worldbank.org/fr/voices/comment-les-plateformes-de-travail-en-ligne-locales-connectent-les-jeunes-a-l-emploi>

¹⁴⁰ BM, 2023: <https://blogs.worldbank.org/fr/voices/microtravail-en-ligne>

¹⁴¹ SPF Economie, liste des plateformes agréées mise à jour 4/04/2025: <https://finances.belgium.be/fr/entreprises/economie-collaborative#q8>

¹⁴² Statbel, 2023 : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/datalab/travailler-des-plateformes-numeriques#news>

Protection sociale des travailleurs des plateformes



Source : Stabel, 2023.

pas dépasser, obligations fiscales, ou encore conformité de la plateforme. Notre enquête révèle que plusieurs plateformes mentionnées par les répondantes ne figurent pas sur la liste des plateformes agréées, et qu'une grande partie des plateformes étrangères échappe totalement au registre. Cette méconnaissance nourrit une insécurité juridique latente, renforcée par l'évolution constante du cadre légal et des pratiques du secteur.

Par ailleurs, les frontières entre les différentes formes d'emploi sont parfois floues. Le travail sous statut P2P ou indépendant peut coexister avec un emploi salarié, créant une porosité entre les régimes sociaux. Certaines plateformes belges combinent le travail de plateforme avec d'autres dispositifs comme l'intérim ou les aides à l'emploi. Cette hybridation reflète une tendance plus large : loin de se limiter au transport ou à la livraison de repas, le travail de plateforme touche aujourd'hui presque tous les secteurs — commerce en ligne, traduction, services créatifs, web, etc.

La jurisprudence commence à reconnaître cette réalité : un récent arrêt de la Cour du travail de Bruxelles a requalifié une relation entre une plateforme de livraison et un travailleur en contrat salarié, malgré un premier jugement favorable à la plateforme.

2.2.1. Hybridité de type 1 : L'hybridité formelle : cumuls, successions et combinaisons d'emplois et d'activités à partir des régimes salarié et/ou indépendant

Nous proposons de considérer la catégorie d'**hybridité formelle** comme celle qui rassemble des **cumuls et des combinaisons** de statuts d'emplois, d'activités et de prestations dans la **sphère formelle de l'économie**, et donc d'activités déclarées. **L'hybridité formelle peut se former à partir de n'importe quel statut.**

Il s'agit de toutes les situations d'hybridités possible dans le **régime des salariés** (y compris les dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation), dans le **régime des indépendants** et **entre ces deux régimes**.

L'hybridité formelle est une situation où un travailleur combine des activités :

- **du régime des travailleurs salariés** : salariés à temps partiel/plein, intérimaires, étudiants, flexi-jobbers, dispositifs spécifiques d'aide à la formation et à l'emploi (emploi d'insertion, titres services), ... ;
- **du régime des travailleurs indépendant** : entrepreneur, freelance, artiste, indépendant complémentaire, étudiant indépendant, dispositifs incubateurs de promotion de l'entrepreneuriat, ... ;
- **à l'intersection de ces régimes ou d'autres** : autres activités déclarées à partir de statuts spécifiques comme indépendant complémentaire, freelance, artiste reconnu, artistes amateurs,

P2P, prestations de plateformes en ligne déclarées, régimes des volontaires, bénévoles, ...

Ces travailleur.ses cumulent des statuts salariés, indépendants, des situations où de nombreuses **combinaisons** existent. Notre enquête révèle une forme de rapprochement dans les **formes fragmentées** (durée, faible volumes d'heures), dans les conditions et les situations d'emplois des salariés et d'activités des indépendants.

<p>Type 1 hybridités formelles dans l'emploi et l'activité =</p> <p>Cumul et/ou succession de contrats stables et instables, d'arrangements contractuels dans la sphère formelle</p> <p>hybridités des Régimes salariés (y compris les dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation) et indépendants</p>	<p>Exemples de combinaisons, de situations et de statuts :</p> <ul style="list-style-type: none"> -deux emplois à temps partiel salariés; -emploi à temps partiel salarié + emploi intérim; -emploi à temps partiel salarié + intérim + plate-forme -emploi à temps partiel + intérim + flexi jobs; -emploi à temps partiel + formation ; -job étudiant salarié + études + plate-forme; -job étudiant salarié + second job étudiant + troisième job étudiant + bénévolat + volontariat; - indépendant + formation; -emploi salarié + indépendant complémentaire + prestations de plate-forme déclarées ; -intérimaire + prestations de plate-forme déclarées; -formation + travail de plateforme déclaré; - emploi à temps partiel + activités d'indépendant + prestations de plate-forme déclarées; - stage + travail intérimaire + activités de plate-forme; -prestations freelance + indemnités des arts amateurs, travail de plateforme; -indépendant complémentaire avec emploi à temps partiel + prestations de plateformes agréées déclarées; -indépendant sous contrat tremplin + prestations de plate-forme déclarées; -indépendant à temps plein pour un même employeur + prestations déclarées de plateformes agréées; -revenus d'aidant indépendant + prestations freelance déclarée; -indépendant artiste freelance + prestations de plate-forme+ bénévole non-rémunéré projet artistique, ...
---	--

Une part importante de travailleur.ses pauvres en temps partiels présent plus de risques d'occuper une situation d'hybridité *a fortiori* plus susceptibles d'être à la recherche d'autres emplois et d'autres activités en raison d'une rémunération ou d'un volume d'heures insuffisants. Les indépendants entrepreneurs seuls et sans employés sont souvent à la recherche de contrats, de projets et d'une diversification leurs activités.

Le quotidien de ces travailleur.ses pauvres est profondément fragmenté.

Le marché du travail «salarié classique» basé sur des contrats réguliers et à durée indéterminée n'est pas représentatif des situations d'une partie importante des travailleur.ses précaires et pauvres qui se trouvent en situation d'hybridité, dans d'autres régimes d'emploi et d'activités, dans plusieurs catégories administratives.

Hybridité formelle à partir du statut de salarié.e

Le modèle traditionnel du salarié à temps plein, disposant d'un revenu stable et suffisant, ne correspond que peu aux réalités vécues par de nombreux.se travailleur.ses pauvres. Pour les travailleurs pauvres, un emploi à temps plein n'offre pas systématiquement un revenu permettant de couvrir les besoins élémentaires. Cette vulnérabilité économique est encore accentuée lorsque l'emploi est à temps partiel, temporaire ou dépend de missions ponctuelles, comme c'est le cas dans l'intérim ou les flexi-jobs.

Dans ce contexte, les travailleurs pauvres doivent bien souvent recourir à d'autres formes d'activités pour compléter leurs revenus. L'une des raisons à cette nécessité de cumul d'activités est le fait est que beaucoup de travailleurs pauvres ont des contrats de courtes durée ou sont à temps partiels,

et ne comptabilisent pas suffisamment de jours de travail pour avoir droit au chômage. Cette situation de cumul d'activités est dès lors plus souvent une obligation qu'un choix.

Une hybridité souvent subie plus que choisie

Dans notre enquête, nous pouvons distinguer d'une part les travailleur.ses pauvres plus qualifiés, qui cumulent différents emplois ou activités afin de gagner en expérience en vue de décrocher un emploi plus durable et porteur de sens ; et d'autre part les travailleur.ses pauvres moins qualifiés, en recherche plus urgente d'emplois et d'activités afin de pouvoir joindre les deux bouts, au-delà de la recherche de gain d'expérience. Dans les deux cas, il faut relativiser la notion de choix dans la mesure où la précarité ou la grande pauvreté limitent les possibilités de choix.

Cette observation a été théorisée par Van Hoolandt (2018), qui distingue deux principaux modèles de cumul d'emplois, en fonction de la disponibilité horaire dans l'emploi principal :

- le premier concerne les situations de **cumul dans un cadre d'heures contraintes**, où le travailleur ne peut pas augmenter son volume horaire au sein de son activité principale, en raison par exemple d'un contrat à temps partiel, d'un manque d'opportunités ou d'un contexte de turnover. Ce type de cumul est généralement contraint et motivé par la **nécessité de garantir un revenu minimal** : il s'agit de ce que l'auteur qualifie de **cumul assurantiel** ;
- le second concerne le cumul dans un cadre d'**heures non contraintes** qui s'applique aux travailleurs qui auraient, en théorie, la possibilité d'augmenter leur charge horaire dans leur emploi principal, mais choisissent néanmoins de cumuler. Cette forme de cumul peut s'inscrire dans une **dynamique de transition professionnelle**, permettant de maintenir une sécurité financière pendant une période de reconversion, ou relever d'un cumul volontaire, motivé par le désir d'exercer une activité jugée plus valorisante ou gratifiante, où l'intérêt personnel ou symbolique prime sur l'enjeu financier.

Les deux formes de cumul (assurantiel et de transition) sont défavorisées par les dispositifs salariaux et fiscaux en vigueur en Belgique. Le cas souvent cité est celui du double mi-temps (deux contrats à 50 %), qui peut mener à un effet pervers : cumuler deux emplois partiels peut entraîner une charge fiscale plus élevée qu'un temps plein, malgré un revenu total souvent insuffisant.

Une hybridité méconnue et insuffisamment prise en compte dans la réglementation

L'exemple du cumul de deux mi-temps qui entraîne une charge fiscale plus élevée qu'un temps plein est symptomatique du fait que le droit social et du travail doit davantage prendre en compte la question de l'hybridité formelle. Les travailleur.ses concernés, loin d'en tirer des bénéfices ou des droits accrus, se heurtent à de nombreuses difficultés administratives et à un manque de reconnaissance formelle de leur contribution économique.

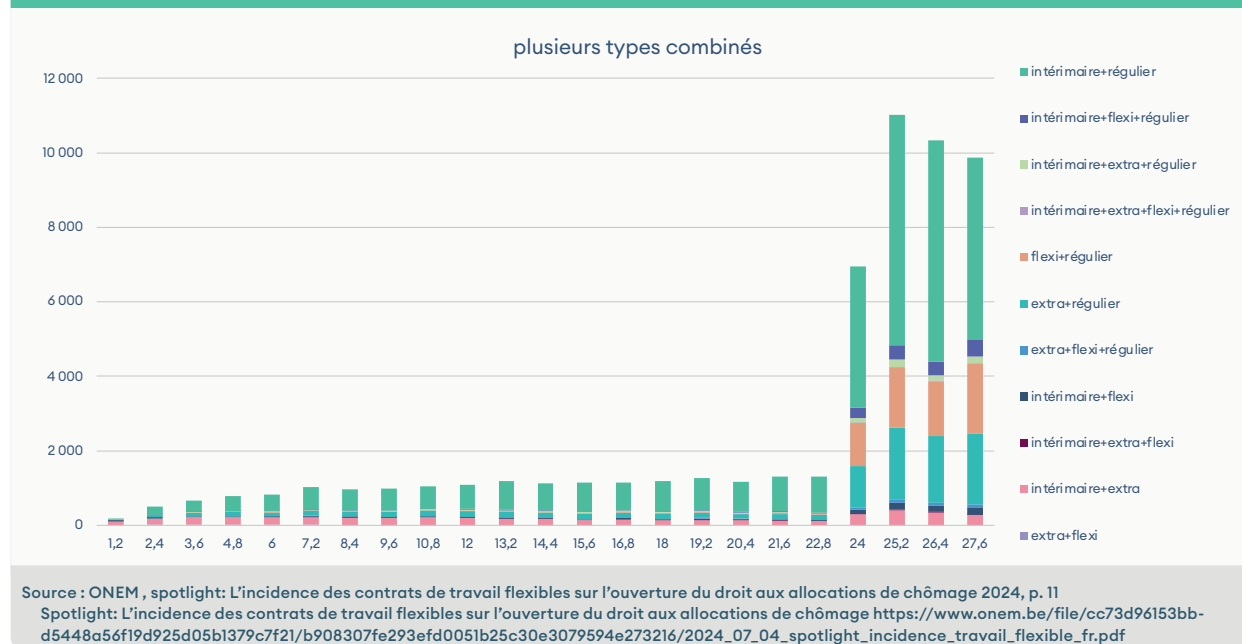
Un autre exemple de la nécessité de pouvoir adapter les règles de droit à ces réalités hybrides est l'**ouverture du droit au chômage**. Une étude de l'ONEM publiée en juillet 2024, intitulée « L'incidence des contrats de travail flexibles sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage », examine comment les formes d'emploi précaires — tels que les contrats d'intérim, les flexi-jobs et les extras — affectent ou non la capacité des travailleurs à ouvrir des droits au chômage. Elle montre que ces « contrats flexibles », souvent discontinus et à faible volume horaire, permettent difficilement de comptabiliser un nombre suffisant de jours de travail dans la période de référence exigée pour bénéficier des allocations. A contrario, les contrats réguliers permettent de comptabiliser davantage de « jours travaillés » par mois sont collectés.

Le graphique ci-dessous indique le nombre de jours travaillés par mois (en abscisse) selon que les types de contrats : régulier, flexibles, temporaires et leurs combinaisons. Il est clairement visible que les travailleur.ses qui ont davantage de contrats intérimaire réguliers comptabilisent nettement plus de jours que les travailleurs qui combinent par exemple des contrats intérimaire-flexi et réguliers.

Cette situation concerne tout particulièrement les travailleur.ses précaires, dont les parcours sont marqués par l'instabilité. Si les réformes de 2012 ont permis d'allonger les périodes de référence pour mieux intégrer ces formes d'emploi, les droits restent plus longs à acquérir pour les publics concernés. L'occupation de contrats de travail flexibles présentent donc une forte incidence sur l'ouverture du droit aux allocations de chômage.

Il est d'ailleurs visible que plusieurs milliers de personnes sont concernées par la combinaisons d'emplois intérimaire combinés avec des extra, ou intérimaire/extra/flexi, ou intérimaire/flexi/régulier ... Tout travailleur qui combine ce qu'il peut comme emploi temporaire éprouvera davantage de difficulté à ouvrir des droits au chômage dans l'ancien régime. Avec les réformes à venir, cette incidence des contrats flexibles sera d'autant plus importante.

Répartition des mois travaillés par type de contrat et nombre de jours par mois



Salarié en situation d'hybridité formelle multi-contractuelle

Tomi est belge et il a 29 ans. Il vit dans un appartement deux chambres avec un loyer de 900€ avec 220€ de charges. Il dépense environ 400 euros par mois pour son alimentation au moment de l'entretien. Il a terminé ses études secondaires et est diplômé de l'académie royale de Belgique dans sa discipline. Il est professeur de musique en tant que salarié intérimaire dans trois académies : une en Région bruxelloise et deux en dehors. La somme de ces contrats font en tout un 3/4 temps. Son salaire tourne autour de 1000 € net par mois. Sa position est précaire : si un autre professeur avec un titre requis se présente ou si la direction est mécontente, il perd l'un de ses jobs. À côté de cette activité peu rémunérée, il donne régulièrement des concerts. La société de portage salarial par laquelle il passe prend 46% de son revenu brut. Dans sa carrière artistique, il a régulièrement été rémunéré via les RPI (régime des petites indemnités) avec un plafond de rémunération par an. [tp51]

Salarié étudiant en situation d'hybridité formelle bénévole et volontaire

Omar, une vingtaine d'années, est étudiant belge inscrit dans une Haute École, en formation d'ingénieur industriel. Il vit chez ses parents, eux-mêmes nés à l'étranger. Titulaire d'une formation d'animateur, il a occupé de nombreux emplois, principalement dans des associations organisant des camps. Ces missions étaient très faiblement rémunérées — parfois à hauteur de 500 euros pour deux semaines — et les paiements étaient souvent effectués avec retard. Il a également travaillé pour une autre ASBL active dans le domaine du sport. Par ailleurs, il a participé comme volontaire à un programme universitaire de tutorat (cours déclarés), tout en donnant en parallèle des cours particuliers non déclarés.

Actuellement, il travaille comme animateur bénévole dans une ASBL sportive. Confronté à un besoin urgent de revenus, il a multiplié les démarches : il a postulé dans la grande distribution, la restauration, le nettoyage — envoyant son CV via « toutes les applications qui existent dans le monde », selon ses mots — sans succès, sauf dans le secteur de l'animation. Il réalise de nombreuses prestations les week-ends et pendant les vacances, via des contrats de volontariat ponctuels, rémunérés à la mission (par exemple : semaine de stage, après-midi d'anniversaire). Il est payé environ 10 euros de l'heure, parfois moins, et doit veiller à ne pas dépasser les plafonds autorisés pour les volontaires. Le tutorat universitaire qu'il dispense dans des écoles secondaires s'étale sur l'année, auprès d'un groupe fixe, pour un salaire compris entre 8 et 9 euros de l'heure. Les entretiens d'embauche qu'il avait obtenus ont tous été annulés ou reportés à cause

de la crise du Covid. Ce n'est qu'un an après les confinements qu'il a pu décrocher un contrat étudiant stable. Le fait de travailler durant ses études est pour lui un choix contraint par une situation économique difficile, marquée par des revenus très faibles. [tp9]

CS, il a réussi à décrocher ce contrat dans cette commune qui après un an et demi s'est transformé en CDI. Son épouse travaille dans une crèche. Ils n'ont pas d'enfants mais éprouvent des difficultés à joindre les deux bouts chaque mois. Il sait qu'il a de la chance d'avoir un travail mais il estime ne pas être payé à sa juste valeur. Il gagne 1880€ net par mois.

Hybridité formelle à partir du statut d'indépendant

En tant qu'indépendant, l'hybridité est plus simple à organiser puisqu'il y a un haut degré d'autonomie dans l'organisation du travail, une forte liberté d'activité à nuancer toutefois par l'extrême fragmentation des activités (cf. supra). De plus en plus d'indépendants combinent plusieurs activités. Cette liberté de varier ses activités est facilitée par la multiplicité des statuts qui existent et par l'économie numérique et le travail de plate-forme. Il est possible d'être indépendant et d'exercer d'autres activités sous un statut de freelance, de P2P, d'indépendant multi-casquettes, etc. À partir du statut d'indépendant, il est dès lors relativement simple et aisé d'être dans une situation d'hybridité, choisie ou non-choisie.

Isolé, l'indépendant entrepreneur dépend des commandes, des contrats de ce qu'il/elle parvient à générer comme recettes et bénéfices, il est en tension constante pour «décrocher» des missions, des contrats, etc. (cf. supra face visible). Une part non négligeable d'indépendants dépend de ce qui leur est proposé ou imposé comme arrangements contractuels, projet, prestation. Cette réalité peut favoriser des situations d'hybridité : situations inédites ou interdites, part de rémunération informelle, perte ou absence de statut, etc.

Les freelances, les artistes ainsi que d'autres types d'indépendants entrepreneurs sans employés exercent dans des domaines techniques, artistiques, spécialisés et in fine très souvent concernés par l'hybridité choisie ou imposée. Cette hybridité se compose aussi parfois de prestations invisibles de l'économie de plate-forme, qui peuvent toucher à tous les domaines.

Exemple d'hybridité formelle d'un indépendant au revenu fixe et variable

Né en Amérique centrale, Michael a 28 ans. Il est bilingue, freelance et réside à Bruxelles. Titulaire d'un MBA obtenu aux États-Unis, il poursuit actuellement un master à la KUL. Il travaille comme guide touristique indépendant pour une compagnie touristique à Bruxelles. Il répond aussi à des demandes ponctuelles, via une plateforme centralisée. Il partage son temps entre les études (le matin ou l'après-midi) et les visites. Ce travail lui offre une certaine flexibilité.

Ses revenus proviennent de deux types d'activités : les « free tours » (70 %) basés sur les pourboires, et les visites prépayées (30 %). Cette rémunération variable dépend de nombreux facteurs : météo, saison, affluence touristique, etc. Certaines visites peuvent être annulées ou reportées. Il gagne parfois 60 % de plus en août que durant d'autres mois. En moyenne, ses revenus annuels s'élèvent à 21 000 €, dont environ 18 500 € après TVA et cotisations sociales, soit environ 1 500 € par mois. Malgré une colocation et une gestion stricte de ses dépenses, il peine à joindre les deux bouts. Il consacre environ 250 € par mois à son master, et doit surveiller chaque euro restant en fin de semaine.

Le métier est précaire et cette instabilité touche aussi ses collègues. Il faut plaire aux clients, obtenir de bonnes évaluations pour espérer des revenus décents. Il n'a pas de contrat salarié : la société ne recrute que des freelances. Il est lié à cette entreprise et n'est pas autorisé à proposer les mêmes services pour une société concurrente.

2.2.2. Hybridité «composite» de type 2 : cumuls et combinaisons d'emplois/ d'activités, de prestations sociales, de travail informel «pour sortir de la pauvreté»

Nous proposons de considérer la catégorie d'**hybridité «composite»** comme celle qui rassemble des situations où il existe la plus grande diversité de **cumuls et de combinaisons possible**. Les combinaisons et cumuls mêlent des statuts d'emplois et d'activités relevant de la sphère formelle, combinées à des activités relevant de la sphère informelle et/ou des prestations sociales (relevant du régime de la sécurité ou de l'aide sociale).

Les situations décrites dans l'**hybridité formelle** peuvent s'enchaîner ou se combiner avec des **statuts sociaux** (prestations sociales de protection sociale) et des **activités de la sphère informelle**. Une situation d'hybridité composite se distingue de l'hybridité informelle par un temps d'occupation mineur et moindre dévolu à une activité informelle. Dans le cas d'hybridité composite, l'activité informelle ne dépasse par le tiers du temps d'activité.

L'**hybridité composite ou informelle**, inclut des formes de travail temporaires et «flexibles», voire non déclarées, ajoute encore de la complexité dans ces situations-statuts parfois situées à la frontière de la légalité, souvent dissimulées, invisibilisées dans les statistiques qui peuvent exposer les travailleur.ses à des sanctions administratives ou pénales.

Les travailleur.ses précaires se trouvent dans une **grande instabilité** où il n'y a souvent **pas de maîtrise dans le choix du type ou de l'ordre de succession des emplois, des activités et des prestations**. Ces situations changeantes caractérisent les parcours des travailleur.ses pauvres et favorisent l'**hybridité composite**.

Ces travailleurs précaires hybrides n'ont souvent **pas d'autre choix que de cumuler plusieurs statuts, de combiner différentes positions socio-économiques et la discontinuité entre emploi et non emploi (subie ou imposée par l'employeur) les met en situation de risque de perte de droits sociaux**.

<p>Type 2</p>	<p>HYBRIDITÉS COMPOSITES Cumul et/ou succession d'emplois et activités dans la sphère formelle, avec des activités relevant de la sphère informelle et/ou des prestations sociales (sécurité ou aide sociale).</p>	<p>Exemples de combinaisons de situations-statuts formels, avec des prestations sociales et éventuellement d'autres types d'arrangements :</p> <ul style="list-style-type: none"> -emploi salarié et prestations sociales : revenus de remplacement et assistance; -emploi à temps partiel variable avec une AGR (allocation garantie de revenu) de l'Onem; -allocataire du RIS en ISP + formation + job étudiant; - étudiant + job étudiant + second job étudiant + revenu d'intégration ; - formation + revenu d'aide sociale + bénévolat -allocataire RIS + contrats variables; - chômage + bénéficiaire de l'avantage «tremplin indépendant»; -contrats de très courte durée/intérim variables + flexi-jobs; - demandeur d'emploi inscrit (DEI), freelance, travail associatif, ...; -dispositif d'aide à l'emploi + prestations informelles; - chômage + contrats de très courte durée/intérim + prestations de plateforme déclarées; - chômage + revenus via une formation professionnelle ; - allocation RIS + prestations d'intérimaire; - plusieurs flexijobs et chômage; - emploi à temps partiel + temps partiel en incapacité de travail; - emploi salarié + prestations de plateformes non agréées + revenus de remplacement ou d'assistance (chômage, handicap, ...); - indépendant statut social droit passerelle + prestations en tant qu'indépendant - indépendant et maladie /invalidité; - travail volontaire, artiste, freelance, aide sociale du CPAS; - étudiant + travail volontaire + travail associatif + travail au noir ; - CDI de 13 heures semaine + prestations d'artiste amateur + travail au noir ; -contrats de très courte durée/intérim variables + travail informel ; -intérim de courte durée + prestations de plate-forme non agréées + travail informel.
----------------------	---	---

Hybridité composite à partir du statut de salarié ou d'indépendant

Les travailleur.ses pauvres doivent souvent faire face aux discontinuités des emplois et des activités qui sont de plus en plus fragmentés. Les statuts successifs, combinés et donc les situations d'hybridité formelle, sont de plus en plus fréquents. Dans la **catégorie de l'hybridité composite**, les travailleur.ses peuvent avoir jusqu'à trois types d'activités différentes.

Exemple d'hybridité composite à partir d'un statut de salarié

De nombreux travailleur.ses salariés enchainent et complètent leurs temps partiels ou faibles volumes d'heures avec ce qu'ils ou elles trouvent. Par ailleurs, il est possible de combiner un ou plusieurs contrats salariés avec des prestations en tant qu'indépendant complémentaire, du travail de plateforme, du travail au noir, d'autres types d'arrangements.

Salarié à temps partiel en situation d'hybridité composite

Fred a une vingtaine d'année, il est vendeur de prêt-à-porter et a enchaîné beaucoup de petits contrats à durée déterminée de très courte durée. Juste avant notre interview, son dernier contrat était un CDD de 3 mois à temps partiel dans un magasin de vêtements. Ce contrat a succédé à des intérim reconduits de semaine en semaine dans un autre magasin sur base de missions de 3 semaines. Il a parfois travaillé au noir dans ce magasin.

Avant cela, il a effectué de nombreuses petites missions : il a travaillé dans l'horeca, la restauration, un magasin de matelas, un service traiteur. Il a accepté toutes ces missions de courte durée via des agences intérim. Il effectue aussi des baby-sittings et des cours particuliers au noir. Il combine avec d'autres activités, comme la distribution de flyers pour un théâtre à raison d'une ou deux heures par jour pendant 4 ou 5 jours. Pour cela il est payé maximum 200€ à la fin du mois sur base d'un statut de bénévole. Il reste par ailleurs demandeur d'emploi. Il accepte les activités de bénévole même si elles sont moins bien payées et simplement défrayées. Il s'est rendu au job days d'Actiris mais ça n'a rien donné. [tp26]

Salarié temporaire intérimaire en situation d'hybridité composite

Raphaël est né en France de parents français. Il vit en couple dans le nord de Bruxelles, avec un loyer de 695 €, 130 € de charges, et environ 50 € par mois pour ses déplacements. Diplômé en communication et en création sonore, il a commencé par un stage dans une entreprise publique d'information, puis a enchaîné les piges pendant plusieurs années avant de devenir formateur sur un logiciel. Aujourd'hui, Raphaël est dans une situation hybride : sans statut stable, il alterne entre missions intérimaires, piges, freelances et des petits contrats non déclarés pour une plateforme américaine. Il envisage de devenir indépendant, mais hésite à cause du manque de protection sociale et du fait qu'il n'aurait qu'un seul client régulier. Il travaille principalement dans le design sonore. Avant la pandémie, il faisait environ trois contrats intérim par semaine, souvent à la journée, avec des horaires très variables (10h-18h, 5h45-13h, etc.). L'agence d'intérim lui transmettait les plannings à valider. Il a aussi obtenu trois contrats de remplacement de trois mois à mi-temps, mais ceux-ci l'ont empêché de prendre d'autres missions. Le Covid a marqué un tournant : la direction a réduit drastiquement les effectifs intérimaires et privilégie désormais les indépendants. Résultat : Raphaël est passé d'un 3/4 temps à quasiment plus rien. Il a dû parfois réactiver ses droits au chômage, ce qui s'est avéré compliqué. Il n'a plus de contrat en cours, on l'appelle au dernier moment, parfois le matin même, pour venir travailler. Il ressent de plus en plus une forme de précarité : « J'ai le sentiment d'être du jetable ». Malgré cela, il aime son métier, même si certaines tâches lui plaisent plus que d'autres. Il continue aussi ses créations sonores sur le côté, parfois sous-payées malgré le temps de travail (par exemple : 16 heures pour 2 minutes de son). Il déplore que les plateformes et certains grands clients considèrent cela comme un loisir, et que les conditions salariales ne soient pas toujours respectées.

Pour sécuriser son activité, Raphaël va tenter de monter une ASBL autour de l'art et de la création sonore. Il a rédigé les statuts et s'entoure de son réseau. L'objectif : pouvoir facturer légalement ses prestations, combiner revenus de l'ASBL et missions ponctuelles, et maintenir un lien avec l'entreprise de médias publics sans devoir devenir indépendant à 100 %. Il se renseigne activement sur les démarches administratives et la gestion, pour tout faire dans les règles.

Son activité reste très fragmentée, avec un emploi du temps ultra-variable, entre missions ponctuelles, démarches administratives et projets personnels.

Exemple d'hybridité composite à partir d'un statut de salarié ou d'indépendant : l'exemple des artistes

Un groupe de travailleur.ses précaires émerge, typique et spécifique à la Région bruxelloise, il s'agit des artistes. Les artistes sont «par définition» extrêmement familiers avec la discontinuité des emplois et des activités qui leur sont proposées. Entre emploi et non emploi, activité et inactivité, les artistes sont aussi bien souvent non rémunérés pour toute une partie de leur travail (préparation, trajets, ...). Les projets artistiques ont par définition des durées éphémères, le travail discontinu est typique et documenté chez les artistes (Roux, 2019). Il permet de bien comprendre la discontinuité présente chez les salarié.es et les indépendant.es .

Le statut d'artiste a été totalement réformé au cours de notre enquête. Désormais, le statut d'artiste est octroyé aux jeunes diplômés qui débutent ou sur base de critères de reconnaissance pour une durée déterminée ou octroyée. Désormais, les artistes sont divisés entre travailleur.ses des Arts reconnu.e.s et porteurs d'une attestation et les artistes amateurs. C'est la Commission du Travail des Arts qui octroie les attestations de travailleur des arts. À côté de ces attestations de reconnaissance, le régime des Arts amateurs a été développé via la plate-forme «Working in the Arts» (ancien régime RPI cf. supra).

Si les principes et la logique ont été modifiés et il apparaît que les nouveaux «travailleurs des arts» reconnus via une attestation «travailleurs des arts» sont toujours dans le système de protection sociale, ils restent une exception au régime général de l'assurance chômage (une dérogation au chômage donc au droit de la sécurité sociale). Détenir une attestation permet donc de bénéficier du «chômage» ou d'une indemnité pendant les moments creux comme auparavant pour les artistes qui détenaient le statut. Les travailleurs des arts

constituent aussi dans le même temps, une exception en droit du travail¹⁴³ une acceptation de fonctionner en situation d'activité «comme un indépendant» mais tout en pouvant être considéré «comme salarié» et donc assujéti à la sécurité sociale sans contrats mais via des «donneurs d'ordre». Les frontières sont ici aussi floutées entre régime des salariés et des indépendants.

Certains parcours d'artistes sont parmi les plus chaotiques avec des changements fréquents, des périodes d'occupation intense, suivies de périodes incertaines. Les prestations sont irrégulières en termes de volume et de demandes. Il y a une saisonnalité, en fonction des champs de disciplines (événements, demandes importantes, ...). Malgré l'existence d'un statut (complètement réformé depuis), une part des artistes n'y a pas accès ou fait face à des difficultés pour l'obtenir (cf. tableau infra).

À titre indicatif, selon la récente étude de l'Observatoire des politiques culturelles, un sixième des artistes n'obtenait pas le statut d'artiste sous l'ancienne forme en raison principalement d'un cumul insuffisant du nombre de jours et d'heures prestées pour être éligible, en raison d'incompatibilité avec un autre statut ou de formalités administratives.

Tableau 7 : Obstacles à l'obtention du statut de travailleur des arts¹⁴⁴

Vous ne rencontrez pas les critères actuels d'accès en termes de nombre de jours/heures devant être prestés	34%
Votre statut actuel et/ou passé ne vous permet pas d'accéder à ce statut	34%
Formalités administratives trop lourdes, complexes	28%
Vous ne savez pas ce qu'est le statut de "travailleur des arts"	19%
Trop de justificatifs et de preuves à fournir en lien avec une recherche d'emploi	16%
Vous n'en voyez pas l'intérêt, l'utilité, l'envie	13%
Vous ne rencontrez pas les critères actuels d'accès en termes de période de référence	10%
Autre	18%

Source : Observatoire des politiques culturelles¹⁴⁴ (2025)

¹⁴³ Working in the Arts, Professional, 08/04/2024 : L'attestation du travail des arts et l'article 1bis | Working in the arts

¹⁴⁴ Observatoire des politiques culturelles, «Travailleurs et travailleuses des arts plastiques, visuels, numériques, de l'espace, des arts appliqués, du design et de la mode et de l'architecture en Fédération Wallonie-Bruxelles» Etudes n°15, Janvier 2025 https://opc.cfwb.be/fileadmin/sites/opc/uploads/documents/Publications_OPC/Etudes/Etudes_N__15.pdf

Le récent rapport annuel de la Commission du travail des arts¹⁴⁵ indique que pour l'année 2024, la commission a reçu 8.530 demandes d'attestations pour Bruxelles, et 988 attestations (ordinaire, plus et débutant) ont été octroyées. Le rapport ne permet pas de connaître les motifs des annulations de demandes, de refus, mais il montre que la **Région bruxelloise comprend davantage d'artistes que les deux autres Régions.**

Hybridité composite à partir du statut de salarié et d'indépendant : l'exemple des travailleurs indépendants complémentaires

Il est possible de combiner un salaire à mi-temps ou moins avec des activités rémunérées mais plafonnées dans le régime des indépendants.

Par rapport au type d'emploi et aux risques socio-économiques, si les conditions légales sont respectées, le risque socio-économique est modéré. Toutefois, en cas de risque social (accident du travail, maladie par exemple, ...), la personne n'est couverte que sur le temps de travail salarié.

Les risques sociaux classiques sont moins bien couverts pour les indépendants complémentaires, notamment en cas de maladie.

Ceux qui prennent un statut d'indépendant complémentaire paient des cotisations mais ça ne leur rapporte aucun droit, ni pour la pension, ni en cas de maladie, ni quoi que ce soit. (...) Ça crée de la pauvreté hein... parce que quelqu'un qui tombe malade et qui est mi-temps salarié et mi-temps indépendant bah il n'a que son mi-temps salarié qui lui rapporte de la mutuelle, quoi. [intpro19]

Plusieurs situations-statuts observées par des intervenants montrent que des annonces circulent aussi en tant qu'indépendants complémentaires, et que les TPP se mettent en danger car ils et elles en connaissent pas les subtilités du statut.

Les gens qui répondent à des annonces pour être indépendant complémentaire, ils ne font pas 5 heures par mois. Ils font 10 heures par semaine au minimum. À ce moment-là, effectivement dans 2-3 ans, ils vont avoir les régularisations. Si personne ne les avertit, ils

tombent des nues. (...) s'ils en sortent et qu'ils étaient au chômage, ils retournent au chômage. En effet, le chômage laisse la porte ouverte pendant 15 ans s'ils ont été indépendant au minimum 6 mois et maximum 15 ans. Ceux qui étaient au CPAS, (...) si ça ne marche pas, ils retournent au CPAS. Le plus problématique, ce sont les gens qui n'avaient rien et qui doivent retourner dans le néant.

Hybridité composite entre travail et statut sociaux de travailleur.ses

A partir de notre enquête, nous avons identifié trois types d'hybridité composite combinant travail et prestations sociales :

- les travailleur.ses qui sont contraints de demander une prestation sociale ou une aide sociale pour parvenir à joindre les deux bouts
- les travailleur.ses qui traversent une période de volume de travail suffisamment importante mais qui tente de maintenir leurs droits avec une demande de complément
- les travailleur.ses allocataires à la base et qui suivent les injonctions d'activation (en formation ou en emploi) mais dont le volume de travail ne permet pas d'avoir une rémunération suffisante et oblige dès lors une demande de prestation sociale complémentaire.

Nous illustrons ci-dessous différentes hybridités combinant des situations d'emploi avec différents types de prestations sociales (chômage, aide sociale, maladie, etc.).

Exemple : hybridité composite emploi-chômage, une hybridité fréquente

Parmi les diverses possibilités en termes d'hybridité, les situations les plus fréquentes se situent entre emploi et chômage. De nombreuses personnes qui travaillent bénéficient d'une allocation de chômage dont le montant varie en fonction du volume du travail.

¹⁴⁵ Rapport annuel 2024 Commission du travail des arts, WITA - La protection sociale, clé d'une pratique artistique viable, 2025 : <https://workinginthearts.be/fr/professionnel/commission/rapports-annuels> « L'attestation du travail des arts permet aux travailleurs et travailleuses des arts d'avoir accès à différents régimes spécifiques en matière de sécurité sociale, c'est le cas notamment de l'article 1bis. L'article 1bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté -loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés prévoit que les personnes qui fournissent des prestations ou produisent des œuvres de nature artistique, contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale, sans être liées avec celui-ci par un contrat de travail, bénéficient de l'application de la loi précitée. Concrètement cela signifie qu'elles sont assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés. »

Un nombre non négligeable de personnes au chômage travaillent régulièrement et déduisent ces plages d'activités sur leur carte de chômage. Ces situations d'hybridité vont se reconfigurer à l'avenir avec la réforme du droit à l'assurance chômage. Le maintien de droit sera plus complexe en raison de critères renforcés.

Les mesures à venir risquent de voir les effectifs dans cette situation diminuer dans la mesure où les volumes d'heures prestés sont variables et ne permettront pas toujours, dans la durée, de maintenir le droit à l'assurance chômage. Un basculement des personnes qui occupent moins d'un mi-temps risque de s'effectuer du chômage vers le CPAS.

Pourtant, travail et chômage sont un «couple qui dure» dans la discontinuité des temporalités des emplois et du chômage. La «discontinuité de l'emploi» (Roux, 2023), les passages extrêmement fréquents entre périodes d'emploi et de non-emploi, a déjà été largement documentée dans le cadres des rapports bruxellois sur l'état de la pauvreté notamment via l'étude des parcours de femmes en situations de précarités et des personnes en situations de non-recours à l'assurance chômage (Observatoire de la Santé et du Social, 2015, 2017).

De manière générale, les prestations sociales en complément au travail sont difficiles à obtenir dans les situations de changements fréquents de statut, d'emploi et d'activité. Malgré bien des efforts, les ayant-droit ont le sentiment d'être enformés dans des espaces de précarités où elles et ils passent d'une situation précaire à une autre, entre chômage, formation, emploi et prestations sociales.

L'ONEM¹⁴⁶ fait par ailleurs le constat que les personnes en chômage complet qui ne travaillent pas cumulent davantage de jours d'indemnisation. En revanche, celles qui exercent une activité réduite tout en étant au chômage — qu'il s'agisse de jeunes en stage d'insertion, de bénéficiaires d'allocations d'insertion ou de chômeurs complets indemnisés — cumulent généralement un nombre de jours d'indemnisation moins élevé.

Dans certaines situations, des travailleur.ses pourtant réguliers ne comptabilisent pas suffisamment d'heures de travail pour pouvoir être éligibles à l'assurance chômage et ceci est d'autant plus caractéristiques dans le cadre de temps partiel. Il est question de comptabilisations insuffisantes dans les cas suivants : emplois de très courtes durées ; emplois partiellement déclarés et imposés comme tels par les employeurs ; emplois et activités «qui ne comptent pas».

¹⁴⁶ <https://www.onem.be/page/obtenir-le-droit-aux-allocations-de-chomage-est-plus-difficile-pour-ceux-qui-travaillent-de-maniere-flexible>

Situation d'hybridité composite avec du travail intérimaire régulier et chômage, cheffe de famille monoparentale

Julie est officiellement au chômage, mais depuis cinq ans, elle enchaîne des missions hebdomadaires dans une institution fédérale. Ces contrats, à la journée ou à la demi-journée, varient chaque semaine. Elle n'est pas indépendante et ne passe pas par une agence d'intérim, mais fonctionne dans une zone floue : aucun contrat régulier, une fiche de paie mensuelle récapitule simplement ses prestations, ses horaires, et les retenues légales (précompte, ONSS). Elle ne bénéficie d'aucun avantage extra-légal.

Sa situation est typiquement hybride, entre chômage et emploi temporaire. Ses revenus dépendent du nombre de jours prestés, et varient donc chaque mois. Les horaires changent fréquemment, et les missions sont annoncées la veille ou quelques jours avant. Elle explique que, grâce au chômage, elle ne descend jamais en dessous de 1250-1300 € par mois, mais dépasse rarement les 1600 € : « 1600 euros, je ne sais pas si vous imaginez... au secours ! »

Julie a fait ses calculs : une matinée de travail lui rapporte environ 55 € nets pour trois heures, soit l'équivalent d'une journée d'allocation chômage. Un après-midi de 4h rapporte 70 € nets, une journée entière peut monter à 125 € nets. Mais le système de déduction de l'allocation est pénalisant : si elle ne travaille qu'une demi-journée, une journée complète de chômage est retirée, ce qu'elle juge profondément injuste. La priorité d'attribution des missions se fait en fonction de l'ancienneté. Travailler plus de deux ou quatre jours par semaine entraîne des réductions supplémentaires des allocations (même le samedi est décompté

dans certains cas), ce qui réduit mécaniquement son chômage à 1300 € par mois. Lorsqu'elle dépasse les 20 heures par semaine, ou lorsqu'elle effectue des heures supplémentaires en soirée, sa rémunération s'améliore. Ces extras lui permettent parfois de dépasser les 2000 € par mois — mais c'est rare.

Julie vit avec son fils mineur, mais elle redoute l'impact financier qu'aura son départ du foyer : elle ne pourra plus bénéficier du statut de chef de ménage. Malgré son implication et sa flexibilité, elle se sent prise dans un système qui la pénalise dès qu'elle cherche à travailler un peu plus. (tp 25)

Situation d'hybridité composite avec du travail de plate-forme et chômage, isolée

Gisèle a 62 ans. Elle est au chômage et perçoit une allocation très faible, insuffisante pour vivre décemment. Après plusieurs années de difficultés, elle s'est tournée vers l'économie collaborative pour compléter ses revenus. Elle s'est inscrite sur une plateforme agréée de petits services et, depuis mars 2020, elle y propose des prestations. Grâce à la législation belge sur l'économie collaborative, elle peut percevoir une rémunération pour les services rendus aux particuliers qui la contactent via cette plateforme. Actuellement, cela lui permet de gagner en moyenne 900 € par mois en plus de ses allocations de chômage. Elle intervient chez deux clients pour des activités différentes, parfois de façon simultanée. L'un de ses emplois consiste à assurer une garde de nuit «dormante» pendant cinq jours. L'autre prestation, demandée par les enfants d'une personne âgée, consiste à rester présente pendant 24 heures d'affilée, du lundi matin au mardi matin par exemple. Elle travaille en réseau avec trois autres personnes et a trouvé ces missions en mettant en ligne son profil sur une plateforme spécialisée, où elle a mis en avant ses compétences dans l'aide aux personnes âgées.

Travailler localement ou au niveau international à partir d'une ou plusieurs plateformes gratuites ou payantes est devenu un moyen rapide de pouvoir générer des revenus. Toutefois, les travailleur.ses sont rarement informés quant aux règles, strictes, qui encadrent les cumuls d'activités, surtout si la personne est allocataire et reçoit un revenu de remplacement ou une aide sociale.

Exemple : hybridité composite travail et aide sociale

Si le travail ne permet pas de vivre et d'assurer des dépenses de base, il est possible de demander une aide au CPAS. Une part des travailleur.ses pauvres et précaires bruxellois n'a pas d'autre choix que de demander une aide sociale pour parvenir à joindre les deux bouts. Le CPAS peut alors lui fournir une aide sociale (aide juridique, alimentaire, ...) et/ou octroyer le revenu d'intégration sociale (RIS).

Le nombre de travailleurs qui font appel aux CPAS est en augmentation constante depuis la création de ce système d'aide aux travailleur.ses pauvres. «Le nombre total de travailleurs avec un complément RI augmente de façon régulière depuis 2006. On dénombrait 35.013 travailleurs avec un complément RI en 2021, soit 3,3 fois plus qu'en 2005. Cette

rupture est à mettre en parallèle avec la réforme de l'ISP de 2014, qui a vu le nombre de travailleurs avec revenus professionnels exonérés fortement augmenter. Exprimé en pourcentage de la population totale des bénéficiaires du revenu d'intégration hors étudiants, les travailleurs avec un complément RI représentaient 18,3% des bénéficiaires en 2021 contre 12,7% en 2014 et 9,5% en 2005.» (SPP Intégration sociale, 2022). C'est en Flandre que la proportion de travailleurs parmi les bénéficiaires un revenu d'intégration est la plus élevée : 25,7% contre 16,1% en Wallonie et 13,6% en région bruxelloise. (SPP Intégration sociale, 2022).

Le SPP Intégration sociale¹⁴⁷ distingue deux types de travailleurs bénéficiaires d'aide sociale du CPAS :

- «les travailleurs avec revenus professionnels exonérés (ISP) : les bénéficiaires qui commencent à travailler et qui font appel à l'exonération socio-professionnelle, dont les artistes.
- les travailleurs avec revenus professionnels non exonérés : les bénéficiaires qui travaillaient préalablement à leur venue au CPAS, y compris les bénéficiaires qui commencent à travailler et dont les revenus sont trop faibles ou trop irréguliers pour enclencher le système de l'exonération ISP. (p. 4)»

¹⁴⁷ Source : SPP Intégration sociale, 2024.

Le SPP intégration sociale observe une augmentation du nombre de travailleur.ses aux revenus professionnels exonérés : «A la suite de la réforme du 1er octobre 2014 on observe une forte augmentation tant relative qu'absolue du nombre annuel de travailleurs avec des revenus professionnels exonérés, avec un nombre d'entrants supérieurs au nombre de sortants, tandis que la part relative des bénéficiaires de revenus professionnels non exonérés reste assez stable.» (SPP IS, Focus n°32, page 8) A la suite des réformes en cours il est probable que deux groupes soient en augmentation sur le territoire de la région bruxelloise.

Lorsque la personne est déjà bénéficiaire du revenu d'intégration sociale, il est extrêmement complexe de pouvoir le cumuler avec des revenus du travail ; en raison notamment de la complexité administrative extrême et du décalage fréquent entre la perception des revenus professionnels et le calcul du complément du revenu d'intégration.

De manière plus prospective, au vu des réformes en cours concernant la limitation de l'accès aux allocations de chômage et la flexibilisation du marché du travail, il est probable que le nombre de personnes en situations d'hybridité «travail et aide sociale ou revenu d'intégration sociale» continue à augmenter dans les prochaines années. D'une part, un nombre croissant de travailleur.ses précaires (salarié.es comme indépendant.es ou sans statuts) pourrait devoir faire appel à une aide sociale du CPAS. D'autre part, un nombre croissant d'allocataires du revenu d'intégration seront potentiellement activés dans le cadre d'un PIIS obligatoire et orienté vers des emplois et activités ; en ce compris des emplois à très faible volumes d'heures ou des régimes spécifiques qui ne leur permettront pas de s'extraire du régime de l'assistance.

Dans les années à venir, ces **situations-statuts hybrides et évolutives devront être observées de près, dans une approche dynamique**, suite aux réformes en matière de protection sociale et de sécurité sociale.

Exemple : hybridité composite travail et maladie

Ces dernières années, le processus réintégration au travail des personnes en incapacité de travail ou en invalidité a été renforcé. Depuis l'Arrêté royal du 11 septembre 2022¹⁴⁸, la réintégration des travailleurs en incapacité (temporaire ou définitive) devient une obligation légale pour l'employeur. Celui-ci doit proposer un travail adapté ou un autre poste si le médecin du travail le recommande. Le trajet de réintégration doit être entamé dans un délai de 21 jours et un plan concret doit être élaboré (dans un délai de 63 jours en cas d'inaptitude temporaire, ou 6 mois en cas d'inaptitude définitive).

Ces évolutions ont pour conséquence une **augmentation potentielle à l'avenir des personnes concernées par l'hybridité entre le travail et l'incapacité de travail ou l'invalidité**.

Elles ont pour conséquence une augmentation potentielle à l'avenir des personnes concernées par l'hybridité entre le travail et l'incapacité de travail ou l'invalidité. En effet, après une période d'incapacité de travail ou d'invalidité, il est possible de combiner un retour au travail avec une indemnité.

Exemple : hybridité composite travail et pension

Dans le cadre de notre enquête, nous avons également rencontrés des pensionnés qui continuent à travailler. Il y a notamment les retraités indépendants, ceux qui ont des activités bénévoles, un travail rétribué en tant que volontaire, et les flexi-jobbers. Les motifs sont divers : maintenir des contacts humains, joindre les deux bouts ou encore aider leurs familles à l'étranger.

La flexibilisation du marché du travail, notamment avec le développement des flexi-jobs, peut potentiellement voir le nombre de pensionnés au travail augmenter dans les prochains années.

Les montants extrêmement bas des pensions sont un problème soulevé de manière récurrente. Notre enquête a révélé plusieurs situations de personnes qui ont une faible pension et qui travaillent, qui font par exemple le ménage dans des bureaux, des gardes ou de personnes malades.

La fragmentation des régimes d'emploi et d'activités ainsi que les réformes à venir concernant les régimes de pension risquent de voir le nombre de pensionnés qui continuent à avoir une activité professionnelle augmenter.

¹⁴⁸ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2022-09-20&caller=summary&numac=2022205258

Situation d'hybridité composite allocation GRAPA et travail au noir, isolée

Ce qui l'a poussée à continuer à travailler tout en étant pensionnée, c'est qu'elle a voulu vivre seule. Elle a longtemps vécu chez sa nièce et puis ensuite chez une autre personne, car elle n'arrivait pas à s'en sortir seule financièrement. Elle a donc toujours vécu en colocation. À un moment, elle a voulu devenir indépendante et vivre seule, mais pour pouvoir payer un loyer, elle a dû continuer à travailler un peu plus, histoire d'avoir un revenu supplémentaire.

Aujourd'hui, elle a 70 ans et entame une sorte de « deuxième vie » en vivant seule mais elle est obligée de travailler pour que ce soit viable. Actuellement, elle n'a pas de contrat de travail officiel. Elle touche la GRAPA (garantie de revenus aux personnes âgées) et complète ses revenus par du travail au noir. Elle avait envisagé de s'inscrire dans une agence d'aide à domicile mais cela exigeait qu'elle fournisse elle-même un minimum de 13 heures de travail par semaine pour être engagée, ce qui est difficile à son âge. Elle effectue donc des petits boulots non déclarés : couture, ménage, et des soins à une personne âgée. Tout cela se fait principalement via le bouche-à-oreille. Elle travaille environ une dizaine d'heures par semaine, pas beaucoup plus. [tp72]

Exemple : hybridité composite travail et handicap

En principe, les personnes lourdement handicapées ne peuvent tout simplement pas travailler. En pratique, l'aptitude dépend du type et du degré de handicap ainsi que du type de tâche proposé.

L'évolution de la réglementation va dans ce cadre également dans le sens de l'hybridité entre travail et prestations sociales. Depuis le 1^{er} janvier 2024 (Arrêté royal du 31 janvier 2024), les personnes en situation de handicap qui perçoivent l'allocation de remplacement de revenus (ARR) peuvent plus facilement cumuler cette allocation avec des revenus du travail. Si la personne n'a pas travaillé durant les deux années précédentes, elle peut, pendant deux ans, conserver tout ou une grande partie de son allocation même si elle reprend une activité professionnelle. Les revenus sont totalement ou partiellement exonérés selon leur montant. Après cette période, le régime classique d'exonération s'applique à nouveau. Cette mesure vise à encourager la reprise du travail sans crainte de perte immédiate des aides.

Les personnes en situations de handicap ont donc désormais le droit de cumuler allocation et travail **pour autant qu'ils et elles ne dépassent pas un seuil annuel maximal** ; ce qui demande une attention particulière tant de l'employeur que du travailleur. Par ailleurs, il y a également lieu d'être attentif aux **passages entre emploi et chômage**¹⁴⁹. **Dans le cadre de la réforme, le volume des prestations** effectuées par les personnes en situations

de handicap peut potentiellement ne pas être suffisant pour constituer un droit au chômage. Dès lors, en cas de diminution du volume d'heure travaillée ou de fin de contrat, certains travailleurs.es en situations de handicap risquent de devoir revenir vers le SPF sécurité sociale ou de s'adresser au CPAS pour obtenir une aide complémentaire.

Si les dispositifs d'activation sont développés de manière transversale et pas uniquement pour les personnes en situation de handicap, les travailleurs handicapés représentent un sous-groupe particulièrement vulnérable face au risque d'exploitation en termes de sous-rémunération, de conditions de travail pénibles, de risques de non-respect du droit du travail, etc.

Hybridité composite entre statut d'indépendant et d'autres statuts ou activités

Dans le cas des travailleurs.es indépendants, les situations d'hybridité sont plus simples à organiser dans le cadre d'activités multiples d'une société ou de plusieurs sociétés, ou en personne physique et de combiner plusieurs types d'activités. Des successions ou combinaisons d'activités sont possibles entre plusieurs types de prestations, services, productions de bien en tant qu'indépendant, ou à partir d'arrangements contractuels ou de plate-forme agréées, non agréées, déclarées ou non déclarées et informelles.

¹⁴⁹ [https://handicap.belgium.be/fr/allocations/allocation-de-remplacement-de-revenus/questions-frequeemment-posees-faq-combinaison-de-lallocation-de-remplacement-de-revenus-arr-et-de-Pourquoi-le-cumul-plus-favorable-de-l%E2%80%99allocation-de-remplacement-de-revenus-\(ARR\)-avec-les-revenus-de-travail-dispara%C3%AAt-2-ans-?](https://handicap.belgium.be/fr/allocations/allocation-de-remplacement-de-revenus/questions-frequeemment-posees-faq-combinaison-de-lallocation-de-remplacement-de-revenus-arr-et-de-Pourquoi-le-cumul-plus-favorable-de-l%E2%80%99allocation-de-remplacement-de-revenus-(ARR)-avec-les-revenus-de-travail-dispara%C3%AAt-2-ans-?)

En tant qu'indépendant, l'hybridité est plus simple à développer grâce au haut degré d'autonomie dans l'organisation du travail à une forte liberté d'activité. Cette liberté est facilitée par la multiplicité des statuts, par l'économie numérique et le travail de plateforme. Il est possible d'être indépendant et d'exercer d'autres activités sous un ou plusieurs statuts de freelance, de P2P, d'indépendant «multi-casquettes», d'entrepreneur, etc. Il est également possible de cumuler le statut d'étudiant indépendant avec d'autres statuts ou activités professionnelles (travail bénévole, associatif, artiste, P2P, ...).

Soulignons qu'il est aussi possible même avec un statut social d'indépendant bénéficiaire du droit passerelle, de cumuler avec des activités professionnelles pendant un à trois mois, la prestation est alors diminuée de manière dégressive¹⁵⁰.

Hybridités composites entre un statut (salarié, indépendant, social) et des activités informelles

Notre enquête révèle que dans beaucoup de situations hybrides, une part de l'activité (moins d'un tiers du temps) est consacrée à des activités informelles pour pouvoir joindre les deux bouts : payer le loyer, l'alimentation, les factures, vivre.

Il a déjà été documenté dans la partie sur la face floue que de très nombreux travailleurs pauvres cumulent plusieurs emplois et/ou activités. Ils et elles se retrouvent dans des positions hybrides entre deux statuts et éprouvent de nombreuses difficultés à stabiliser et sécuriser un revenu. Entre statut de salariés et d'indépendant ou de bénéficiaires d'un revenu de remplacement ou d'aide sociale, entre revenus issus de la sphère formelle ou informelle, toutes les combinaisons sont possibles afin de tenter de garder la tête hors de l'eau.

A partir de n'importe quelle situation d'emploi salarié (temporaire, CDD, CDI, ...) ou d'activité d'indépendant ou d'autres régimes, il est possible de cumuler avec une prestation informelle.

Le plus souvent, le recours à l'informalité représente une stratégie de survie, un moyen de s'extraire d'une situation trop précaire.

Gardons à l'esprit que les possibilités sont multiples et que par conséquent, l'hybridité composite est une catégorie qu'il serait utile d'observer et de quantifier à partir de données administratives et de données d'enquête. L'enjeu est important en termes d'effectivité des droits et d'assurabilité et de protection sociale des travailleur.ses pauvres et précaires.

Situation d'hybridité composite avec du travail informel, isolé

Sam explique qu'avant le confinement lié au Covid-19, il cumulait plusieurs petits boulots pour s'en sortir financièrement. Il travaillait comme manager dans un restaurant de sushis trois jours par semaine, faisait des livraisons [société de livraison de repas] le week-end, et assurait quelques heures de surveillance dans une école. Ce dernier poste était considéré comme du bénévolat, donc non pris en compte dans le calcul de son aide sociale du CPAS. Même si cela ne lui rapportait qu'environ cent euros par mois, cela comptait pour lui. Malgré son statut de bénéficiaire du CPAS, il dit clairement qu'il ne peut pas vivre uniquement de cette aide, surtout avec les loyers actuels à Bruxelles. Une fois qu'il a payé son loyer, ses courses et son abonnement téléphonique, il lui reste à peine quatre-vingts euros pour le mois, soit environ 2,50 € par jour, ce qu'il considère comme invivable. C'est pour cette raison qu'il a décidé de se lancer plus tard dans l'achat d'un food truck en tant qu'étudiant-entrepreneur. Tous les petits boulots qu'il fait aujourd'hui lui servent à mettre de l'argent de côté pour financer son projet et, à terme, ne plus dépendre du CPAS et sortir de la précarité. [tp11]

¹⁵⁰ INASTI, Nouvelles mesures pour les indépendants à partir du 1er janvier 2023 (1/01/2023) : <https://www.inasti.be/fr/actualites/nouvelles-mesures-pour-les-independants-partir-du-1er-janvier-2023>

2.2.3. Hybridité de type 3 : L'hybridité informelle ou la combinaisons d'activités informelles à partir de situations sans statuts

Cette section est brève dans la mesure où elle vient en complément de la dernière partie du chapitre sur la face invisible du précariat. Ce troisième type correspond aux situations qui sont les plus fortement fragmentées, aux combinaisons les plus multiples qui existent.

Nous proposons de considérer la catégorie d'**hybridité informelle** comme des situations où des travailleur.ses cumulent et combinent une multiplicité d'activités dans la **sphère informelle de l'économie auprès de plusieurs «employeurs»**. Ces différentes **activités «au noir» dissimulées** se combinent entre elles. La variabilité des canaux permet aujourd'hui des **combinaisons multiples et des possibilités infinies**.

Dans le cadre de l'hybridité informelle, les travailleur.ses ont les profils les plus précaires et vulnérables, principalement des personnes sans titre de séjour qui n'ont pas le droit de travailler ou des personnes sans logement avec des problèmes administratifs. Les activités «invisibles» et informelles, quelles qu'elles soient, occupent la majorité du temps de ces travailleurs.es précaires et pauvres qui acceptent et combinent différents «jobs au noir».

Dans le cas d'espèce, les bases minimales de protection sociale des travailleurs pauvres et précaires ne sont souvent pas remplies pour ces travailleur.ses et lorsqu'ils ont encore une protection sociale, la probabilité de la perdre est importante.

Une part de ces travailleur.ses effectuent ces activités «pour échapper à la pauvreté» (Pfau-Effinger, 2016), afin de compléter un budget insuffisant. Une autre partie s'y retrouve contrainte, via des filières

<p>Type 3</p>	<p>HYBRIDITÉS INFORMELLES =</p> <p>Il s'agit de situations où des travailleur.ses cumulent exclusivement, de manière involontaire ou volontaire, plusieurs activités «au noir» dissimulées qui se combinent entre elles.</p> <p>L'hybridité informelle comprend de nombreuses possibilités de cumuls d'activités non déclarées et de «travail au noir» qui sont invisibles et font partie de l'économie réelle ou numérique.</p> <p>Ces activités se développent via notamment le bouche à oreille, les réseaux sociaux, la communauté informelle ou diaspora, des plateformes non agréées ou le darkweb.</p> <p>Ces personnes occupent un statut d'inactif ou d'inconnu, ou n'ont aucun statut et risquent des problèmes administratifs sévères en cas de contrôle ou de remise en ordre administrative.</p>	<p><u>Exemples d'activités informelles combinées :</u></p> <p>travailleur.ses informels / «au noir» qui cumulent et combinent:</p> <ul style="list-style-type: none"> -tâches informelles dans l'économie réelle (construction, aide à domicile, baby-sitting, cours particuliers, prostitution ...) -tâches dans l'économie numérique, notamment sur le dark web et les plateformes numériques non agréées (ventes sur internet, services sur internet, commerces, cryptomonnaies, marchés des drogues, prostitutions, ...).
----------------------	---	---

organisées qui les y ont amenées, les exploitent et parfois même les retiennent captifs (cf. infra).

L'hybridité informelle se développe fortement dans un contexte où les travailleurs et travailleuses précaires (TPP) sont confronté.e.s à des difficultés administratives, juridiques et financières persistantes. Ces obstacles les poussent, souvent par contrainte, à accepter des missions non déclarées, qui ne génèrent aucun droits sociaux.

Pour beaucoup, cette hybridité n'est pas un choix mais une réponse nécessaire à l'insuffisance chronique de revenus. Les régimes d'emploi précaires – contrats à temps très partiel, missions ponctuelles, sous-déclaration imposée par l'employeur – alimentent cette instabilité. Certaines plateformes ou activités dites freelance, bien que légales en apparence, facilitent également le glissement vers des pratiques informelles difficiles à tracer.

Ces formes d'emploi informel se retrouvent dans une grande diversité de secteurs : abattoirs, marchés, aide à domicile, garde d'enfants, musique lors d'événements, réparations de vélos, ou encore revente de biens sur les marchés informels. Les rémunérations y sont faibles, irrégulières et dépendent souvent d'un accord verbal ou d'un paiement global en fin de journée.

2.3. Face invisible du précariat : des activités informelles (très) risquées et des précarités durables et instables

Dans cette face invisible du précariat, il n'est pas question de statut dans la mesure où toutes les activités font partie de la sphère informelle. Activités principale ou combinées, les marchés du travail informel semblent prendre une place de plus en plus importante dans tous les secteurs d'activités.

Les travailleur.ses sans titre de séjour qui y exercent des activités régulières sont aspiré.e.s durablement dans ces marchés. Les risques pris se cumulent également sur le long terme et les travailleur.ses informel.le.s subissent les conséquences de ces risques pour leur santé, leur famille, leur sécurité, leur intégrité, leurs droits.

Pour la majorité des situations de travail informel analysées dans le cadre de notre enquête, les travailleur.ses n'ont pas d'autre choix que de réaliser des activités non-déclarées, avec les risques sociaux que cela implique en matière de sécurité sur le lieu de travail mais également de droits sociaux, en cas d'accident ou de maladie (non soins, non traitement, aggravation et dégradation d'état de santé, ..).

« Dans cette perspective, l'emploi informel est caractérisé par une forme de travail à bas salaire, sans protection sociale, fourni principalement par des couches marginalisées de la population qui y recourent comme stratégie de survie » (Pfau-Effinger, 2016).

La face invisible et informelle du précariat est paradoxale. Le travail au noir est indicible car illégal, alors que dans une majorité des cas, il n'est pas un choix mais un devoir qui s'impose pour la survie du travailleur. Ce caractère indicible est surprenant par rapport à sa fréquence, au fait qu'il soit aussi répandu dans notre enquête.

Bruxelles, une ville-région exposée au travail informel

Selon le réseau européen migration¹⁵¹ (European Migration Network EMN), en Belgique et en Europe, le travail informel et illégal effectué par des travailleur.ses étranger.es est une problématique significative. Malgré une augmentation des capacités en matière d'inspection, les Etats-membres sont invités à poursuivre leurs efforts.

Les **situations d'activités** de travailleur.ses Bruxellois.es où le **travail informel domine** et occupe la majorité du temps (plus de la moitié du temps) ne sont pas rares en Région bruxelloise. C'est en partie lié au nombre important de personnes sans-papiers sur le territoire Bruxellois, évalué à minimum 50.000 personnes selon les données disponibles (Baromètre social, 2024). Il est souvent question d'une «vingtième commune», composée de personnes invisibles, de nationalité étrangère ; en attente d'une régularisation ou qui se cachent et ont construit une vie entière.

Le travail informel fort présent à Bruxelles est également lié au caractère urbain de la ville-région. Au vu de la concentration des activités, du nombre important d'emplois, de sociétés, d'administrations, d'institutions et de la densité de population, La Région a un pouvoir d'attraction pour les activités grises et noires, partiellement ou totalement informelles.

¹⁵¹ Paragraphe basé sur <https://emnbelsgium.be/publication/illegal-employment-third-country-nationals-2017-2022-situation-analysis>

Le marché du travail informel comporte de fortes ramifications avec le marché du travail formel. Les économies réalisées grâce au recours du travail informel permet à différents secteurs d'être plus compétitifs. Face à une population urbaine en situations de précarité, de pauvreté ou d'extrême pauvreté, proposer un tarif horaire, même très bas, est mieux qu'une absence totale de travail.

Les «secteurs» de l'activité informelle

«Chantiers de construction, car wash, Horeca, boulangeries, night shops, salons de manucure, travail domestique... La traite des êtres humains aux fins d'exploitation économique sévit un peu partout, mais plus généralement dans des secteurs moins réglementés où la pénurie de main-d'œuvre se fait sentir. Il n'est pas rare qu'il soit fait appel à des personnes peu qualifiées en situation précaire.» (Myria, 2023)

Nous pourrions ajouter à cette liste des lieux-secteurs cités dans notre enquête : boucherie et abattoirs, logistique, entretiens de jardin, commerces de gros et de détail, soins aux personnes âgées, soins aux enfants, transports, livraison, réparations et détachement automobile, construction, supermarchés, esthétique, travail du sexe, etc.

Les facteurs primordiaux de captation de travailleurs dans les marchés informels sont la grande précarité, hommes femmes, de nationalité belge ou étrangère, les plus vulnérables face à ces marchés sont les personnes en besoins urgent de revenus.

Des informalités risquées

Pour les travailleurs de l'économie informelle, les risques sont très importants : perte ou cession d'activité, ordre de quitter le territoire, enfermement en centres fermés, risques de poursuites judiciaires, etc. ; sachant que certains travailleurs ont une famille et des enfants.

Il existe également des risques de non-rémunération, en voici un témoignage d'un intervenant professionnel :

On sait que par exemple pour une serveuse dans un café, (...) on va tourner pour 12 heures de travail entre 60 et 80 euros la journée. (...) souvent, les employeurs profitent du fait que la personne n'a pas de papiers ou est en situation très difficile pour ne pas la payer, ou la payer à moitié, ou s'en débarrasser quand ça ne va plus, quand y a des reproches qui sont faits : « Tu ne me paies pas mon salaire » - « Bah si ça ne te plait pas, prends la porte ». Et donc là effectivement, ça c'est quand même un phénomène que je pense qui est en augmentation – en tout cas qu'on détecte de plus en plus – où ces gens-là sont totalement abandonnés. [intpro33]

En cas de non-rémunération, d'accident grave, de fermeture de l'entreprise ou encore de fraude, il leur est impossible de déposer plainte, de faire valoir des droits, puisque par définition ces TPP sont cachés et doivent rester invisibles.

Il m'a fait une promesse d'embauche, il m'a promis qu'il va payer mes cotisations afin d'avoir mon permis de travail mais il n'a rien fait...le patron il m'a laissé tomber le jour de l'accident ! Il m'a laissé au chantier, imagine ! Moi je suis rentré en train...en train de saigner ! Oui, oui, je te jure ... [tp40]

Situation d'hybridité informelle complète, isolé sans chez soi

Abdelhamid est un travailleur informel de nationalité marocaine. Il est «sans -papier» et «sans chez soi» en Région bruxelloise. Il travaille au marché de l'abattoir, dans un hangar de vente de jeans de seconde main. Il fait aussi des déménagements et des jardins, il travaille aussi au marché et comme musicien. Tout ce travail s'effectue en noir. Il explique qu'entre marocains d'un même village, chacun reste dans sa «culture». Il y a une hiérarchie dans la distribution des revenus engrangés, c'est celui qui donne «le tuyau» qui prend la majeure part de l'argent

Dans certains cas, les accidents peuvent mener à la mort¹⁵², en voici un témoignage anonyme :

Ce n'est pas la première fois que dans nos dossiers, surtout concernant des «illégaux», on nous parle de cadavres déposés dans un bois ou enterrés... La grosse boutade qu'on se faisait il y a quelques années c'est que quand on démolira les immeubles qui ont été construits dans les années 80-90, on risque de trouver pas mal de squelettes dans les fondations. Par exemple, je traitais un dossier là pendant l'été pour un corps qui avait été retrouvé sous un pont. Il s'avère que cette personne était belge mais en total décrochage, problèmes d'alcoolisme et ainsi de suite. Elle travaillait dans un garage automobile clandestin, elle dormait là. Il est pas mort de son travail, il est mort sur son lieu de travail, ça c'est ce qu'on pense, et puis on a été déposer le corps, parce que il fallait bien en faire quelque chose. [anonyme]

Sous-traitance individuelle et informelle

Notre enquête révèle également des logiques de sous-traitance entre travail formel et informel ou au sein du «marché informel. Des travailleur.ses sous contrats déclarés ou arrangements contractuels sous-louent leurs activités à d'autres travailleur.ses informellement. Des procédés similaires existent au sein du marché informel où un.e travailleur.se est remplacé.e par un.e autre à l'insu de «l'employeur» ou donneur d'ordre.

Une **pluralité de situations émergent où des employeurs et/ou personnes salariées ou indépendantes** avec ou sans l'accord de l'employeur font travailler des personnes invisibles à la place des personnes déclarées. Ces personnes invisibles cumulent plusieurs types d'inégalités (cf. chapitre 4). Il s'agit d'une forme de sous-traitance individuelle et informelle sur le marché informel.

L'organisation de cette sous-traitance aspire et attire les travailleur.ses dans les situations les plus précaires.

Il y a des hôtels où on entre dans la zone personnel pour avoir son tablier, se changer etc., et on accède aux étages avec un badge. Et quand il y a un contrôle, on voit que des personnes ont un badge, et que ce badge ne correspond pas à l'identité du travailleur. Et donc il y a des travailleurs qui donnent leur badge à des illégaux – c'est pas volontairement, c'est le patron qui organise tout ça. Et je sais pas comment ils s'arrangent pour payer celui qui a prêté son badge [intpro26]

Que cette sous-traitance soit organisée ou pas, elle se répand plus facilement à mesure que des profils plus précaires sont prêts à accepter toutes conditions de travail quelles qu'elles soient.

Différents degrés d'exploitations : d'un niveau visible et quasi «normalisé» à l'exploitation invisible

Même si l'exploitation économique et la traite des êtres humains sont des phénomènes cachés et informels, ces phénomènes ont des ramifications avec l'économie réelle. Entre secteur formel et informel, nous pouvons observer différents degrés potentiels d'exploitations.

Plus une personne est vulnérable, plus le degré d'exploitation qu'elle risque de subir est important. Le degré d'exploitation des travailleur.ses pauvres varie en fonction des caractéristiques de vulnérabilités et du statut de la personne : isolement, nationalité étrangère, statut par rapport à une demande de séjour/permis de travail, perte du droit de séjour, maîtrise de la langue, systèmes d'exploitation intra ou inter communautaires, etc. L'exploitation est plus forte et dangereuse pour des travailleur.ses étrangers et selon leur nationalité (cf. chapitre IV).

Quel que soit le degré d'exploitation, une part de risques est constant : l'exposition à des tâches pénibles, dangereuses et parfois dégradantes, l'exposition au danger dans le travail, la sous-rémunération (allant parfois jusqu'à 4 euros de l'heure), l'absence de contrats, de pauses, d'horaires fixes, la non-rémunération, etc.

¹⁵² Durant notre enquête de nombreux travailleurs sont morts sur leur lieu de travail dans le secteur de la construction. Médor a fait un travail d'enquête sur ce sujet en 2023 : <https://medor.coop/nos-series/accident-du-travail-un-fatalite/>

EXPLOITATION VISIBLE ET «NORMALISEE»	Salariés ou travailleurs de plateformes visibles dans l'espace public, travailleur.se précaires de secteurs moins valorisés où une part non négligeable du travail n'est pas déclarée et où des logiques de sous-traitance organisée préexistent. Le terme «normalisée» est utilisé dans le sens où ces travailleur.ses pauvres sont visibles et que leur activité contribue, même si elle est informelle, à l'économie réelle de manière visible. Il s'agit par exemple de travailleur.ses aux profils très précaires, de travailleur.ses de plateforme qui sous-louent des comptes d'utilisateurs, de travailleur.ses qui sous-traitent leur travail à des travailleurs plus précaires ou pauvres (par exemple : dans des hôtels, le nettoyage, la construction, des centres logistiques, des déchetterie, etc.), de travailleur.ses des secteurs de transports, livraison de repas, livraison et logistique, chauffeurs, ongles, ...
E X P L O I T A T I O N INTERMEDIAIRE	Travailleurs peu visibles entre économie réelle et souterraine dont la majeure part est informelle. Il s'agit par exemple de travailleur.ses de plateforme, de travailleur.ses manuels d'ateliers de boulangerie, dans des abattoirs, des usines, sur les marchés, des jardiniers, du personnel de cueillette, ...
EXPLOITATION INVISIBLE et SOUTERRAINE	Travailleurs souvent de nationalité étrangère, racisés et invisibles dans l'économie souterraine, réelle et parfois numérique. Certains d'entre eux viennent de filières organisées qui les captent à l'étranger et sont victimes dans certains cas de traite des êtres humains. Le travail est dur, inhumain, indécent maltraitant, et fait partie de l'économie souterraine et illégale. Il s'agit par exemple de travailleur.ses en bas de la ligne hiérarchique au dernier échelon de la chaîne de sous-traitance, d'activités criminelles et non criminelles sur le darkweb, de prostitution clandestine, de trafic de drogues, etc.

Le dark web comme marché d'activités

Acteur mondial de premier plan dans le domaine de la cybersécurité, le réseau Kaspersky évoque un véritable «dark web marché du travail¹⁵³». Il s'agit d'un **espace dématérialisé qui fonctionne comme un marché d'activités informelles** : «Le dark web est un terme générique désignant une variété de sites Web et de marchés qui rassemblent des individus désireux de se livrer à des activités illicites ou douteuses. Les forums du dark web contiennent des publicités pour vendre et acheter des données volées, des offres de codage de logiciels malveillants et de piratage de sites Web, des publications recherchant des personnes partageant les mêmes idées pour participer à des attaques contre des entreprises, et bien d'autres choses encore. Comme toute autre entreprise, la cybercriminalité a besoin de main-d'œuvre. Les nouveaux membres de l'équipe qui participent à des cyberattaques et à d'autres activités illégales sont recrutés là où l'entreprise exerce ses activités, c'est-à-dire sur le dark web.» (Kaspersky security services, 30/01/2023).

En somme il s'agit d'un véritable marché du travail informel où les «offres d'emploi» présentes sur le dark web concernent avant tout et en grande majorité les développeurs (61%), viennent ensuite par ordre d'importance d'autres profils comme les «pirates» et hackers (16%), les designers (10%) et ensuite les administrateurs de systèmes IT, les «reverse engineers», les analystes et les testers. (Kaspersky, 2023).

Le dark web se «professionnalise» et capte une part de travailleur.ses de l'économie réelle dans le monde entier. Les profils des demandeurs d'emploi du darkweb sont aussi des travailleur.ses précaires et pauvres mais polarisé.e.s entre une part de travailleur.ses peu diplômé.e.s et une autre part très (hyper-)spécialisé.e.s¹⁵⁴ (Kapersly, 2023). Parmi les autres demandeurs d'emploi du Dark Web, Kaspersky dresse une typologie des profils moins précaires :

- «les personnes qui désespèrent de trouver un travail qui correspond à leur niveau d'études et espèrent le trouver sur le marché clandestin ;

¹⁵³ Securelist by Kaspersky, 30/01/2023 : <https://securelist.com/darknet-it-headhunting/108526/#takeaways>

¹⁵⁴ Kaspersky daily, 27/02/2023 : <https://www.kaspersky.fr/blog/darkweb-recruiting/20201/>

- les gens qui essaient de couper tout lien avec le gouvernement et/ou de ne pas payer d'impôt;
- les travailleurs indépendants qui sont passés aux cryptomonnaies parce qu'ils ne pouvaient plus gagner d'argent avec les taux de change occidentaux;
- les candidats qui rencontrent certaines difficultés : casier judiciaire, en cavale, immigrant illégal, pas d'étude ou mauvaise réputation au sein de la communauté HR de l'informatique ;
- ceux qui recherchent un travail à temps partiel pour quelques mois, par exemple pendant un confinement ;
- les aventuriers qui ont une vision romantique et exagérée d'eux-mêmes et se voient comme exceptionnels.» (Kaspersky, 2023¹⁵⁵)

Les offres d'emploi comme les profils de travailleur.ses démontrent que le «dark web», ce marché noir de l'économie numérique, s'appuie sur un subtil mélange entre besoins génériques de l'économie réelle et de l'économie numérique, mais aussi de besoins spécifiques de l'économie informelle numérique souterraine.

Conclusions face visible, face floue et face invisible du précariat bruxellois : connaissance, aggravation et développement du phénomène

Ce chapitre analyse les «situations-statuts», définies comme les «manières non choisies et choisies d'être à l'emploi et/ou en activité», à l'intersection du **statut socio-administratif** (un statut, plusieurs, pas de statut), **des situations juridiques, économiques et effectives d'emploi, d'activités** et des **situations de vies précaires qui influencent ces statuts**.

L'existence d'un **précariat bruxellois** y est largement documentée. Ce précariat entendu comme «condition sous laquelle la précarité devient un registre propre de l'organisation du travail et n'a plus rien d'exceptionnel ou devient permanente» (Castel, 2009) est profondément hétérogène et complexe à saisir.

Nos analyses identifient **trois dimensions essentielles du précariat : une face visible, une face floue, et une face invisible** où domine l'informalité.

De nombreux travailleurs et travailleuses bruxellois, bien qu'inscrits dans les catégories de statut recommandées par l'OIT et **dans la face visible du précariat**, sont en situation de précarité et de pauvreté. **L'instabilité contractuelle et une protection sociale faible voire inexistante** maintient ces travailleurs et travailleuses dans des situations de précarité et de pauvreté. A ces situations d'emplois ou d'activités précaires, s'ajoutent le coût de la vie, en matière de logement, d'accès à l'énergie et d'alimentation, qui ont pour conséquence des privations et déprivations multiples.

En outre, **l'instabilité contractuelle** des travailleurs et travailleuses pauvres et précaires accroît la dépendance vis-à-vis de l'employeur et leur capacité de négociation. Les statuts occupés sont moins protecteurs et les travailleurs et travailleuses n'ont que peu de leviers vis-à-vis de leur employeur (individualisation des relations de travail).

¹⁵⁵ <https://www.kaspersky.fr/blog/darkweb-recruiting/20201/>

La **fragmentation des emplois et activités** et l'**individualisation des relations de travail** ont des conséquences importantes sur les parcours et les revenus des travailleur.ses dépendant.e.s (salariés et non-salariés) et pour les travailleur.es indépendants. Cette fragmentation est telle que **certaines situations de salariés** (emplois flexibles, temporaires, très courte durée, faible volume d'heures, ...) **se rapprochent de celles d'indépendants**.

Pour tous les statuts, la tendance générale des cas étudiés montre **une tendance à l'augmentation du risque socio-économique** (risque de perte de ressources financière, absence de garantie de rémunération, reconduction, ...) **et à la dégradation des relations de travail** (risque de dépendance, de perte de contrôle, d'autorité sur l'activité, ...).

La multiplication et les diversification des régimes d'emplois et d'activités (étudiant, flexi-jobs, plateforme, détachement ...) favorisent l'instabilité, l'hybridité statutaire et le risque de précarité ou de précarisation. Par ailleurs, la frontière entre emploi et non-emploi, activité et inactivité, tend à s'estomper de plus en plus. Les successions fréquentes et rapides de contrats (courts à très courts), la combinaison de statuts ou l'absence de statut conduisent à une perte de lisibilité des droits et à des décalages chroniques entre la réalité d'emploi et d'activité vécue et la situation administrative.

Cette **hybridité statutaire** – combinaison de plusieurs formes d'emploi et d'activités (temps partiel, temporaires, freelances, étudiants actifs, flexi-jobs, travail de plateforme, entrepreneuriat, détachement, ...) – **s'impose désormais comme une tendance lourde auprès des travailleurs et travailleuses pauvres**. Elle est **rarement choisie** : elle découle le plus souvent de revenus insuffisants et de la variabilité des opportunités professionnelles. Quatre constats ressortent :

- La réglementation et les procédures administratives ne prennent pas assez en considération cette hybridité ;
- Les démarches à entreprendre pour contester un statut ou maintenir des droits sont lourdes et décourageantes et accentuent le non-recours ;
- Les travailleur.ses les plus vulnérables (femmes, jeunes, travailleurs âgés, migrants, classes moyennes fragilisées) sont particulièrement exposés à ces situations ;

- Le cumul entre emploi et prestations sociales (chômage, revenu d'intégration, allocations d'incapacité de travail, d'invalidité ou de handicap) devient souvent indispensable à la survie, mais les règles de combinaison sont souvent restrictives (plafonds de revenus trop bas, durées limitées dans le temps, procédures complexes). Cette réalité maintient une partie des travailleurs et travailleuses dans des trajectoires précaires, discontinues et instables.

Lorsque les revenus formels ne suffisent pas, ou que les conditions de cumuls sont trop contraignantes, beaucoup se tournent vers le travail informel. Cette « **face invisible** » prend des formes multiples : petits boulots non déclarés, multi-activité informelles, missions via plateformes numériques, sous-traitance informelle, activités transfrontalières, dark web, etc.

L'informalité connaît une croissance rapide sous l'effet de la digitalisation et de la mondialisation des offres d'emploi et d'activités. Elle répond à un besoin vital pour les travailleurs et travailleuses, mais expose à des conditions abusives, à des systèmes d'exploitation et à l'absence de droits sociaux et de protections.

Faute de statistiques fiables, l'ampleur réelle de ce phénomène éclaté et opaque reste difficile à mesurer, mais les indices convergent : **l'économie informelle devient une composante structurelle du marché du travail bruxellois**.

Les trois dimensions du précarité – visible, flou, invisible – ne sont pas cloisonnées. Elles s'entrecroisent, se nourrissent mutuellement et traduisent une même dynamique : l'individualisation, la fragmentation et l'instabilité comme normes d'organisation du travail.