

2016/08

Des emplois plus flexibles, tout le monde y gagne ?

par PASCAL DE GENDT

*Analyses &
Études*
Questions sociales



Nos analyses et études, publiées dans le cadre de l'Education permanente, sont rédigées à partir de recherches menées par le Comité de rédaction de SIREAS.. Les questions traitées sont choisies en fonction des thèmes qui intéressent notre public et développées avec professionnalisme tout en ayant le souci de rendre les textes accessibles à l'ensemble de notre public.

Ces publications s'articulent autour de cinq thèmes

QUESTIONS SOCIALES
DROITS DE L'HOMME
MIGRATIONS
POLITIQUE INTERNATIONALE
Économie

Toutes nos publications peuvent être consultées et téléchargées sur nos sites www.lesitinerrances.com, elles sont aussi disponibles en version papier sur simple demande à educationpermanente@sireas.be



**Service International de Recherche,
d'Éducation et d'Action Sociale asbl**
Secteur Éducation Permanente
Rue du Champ de Mars, 5 – 1050 Bruxelles
Tél. : 02/274 15 50 – Fax : 02/274 15 58
educationpermanente@sireas.be
www.lesitinerrances.com

Avec le soutien
de la Fédération
Wallonie-Bruxelles



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



En Belgique, comme en France, les organisations de travailleurs, et de larges pans de la société civile, protestent contre les réformes du travail prévues par les gouvernements. Celles-ci ont un objectif commun : augmenter la flexibilité des travailleurs pour permettre un travail sur mesure. Concrètement, en Belgique, cela signifie remplacer la semaine de 38 heures par un système où les heures sont réparties sur base annuelle, et non plus hebdomadaire, avec la possibilité de travailler jusqu'à 45 heures/semaine à certaines périodes et, au contraire, descendre en-dessous des 38 heures/semaine quand la somme de travail n'exige pas un tel horaire. Les travailleurs y gagneraient des possibilités de mieux aménager leur temps de travail, leurs congés ou leur fin de carrière. Une organisation qui se rapproche de celle des mini-jobs allemands et « zero hour contract » anglais. Et qui existe déjà dans l'Horeca belge sous l'appellation « flexi-jobs ». Cette nouvelle manière de considérer le travail est-elle un bien ou un mal ?

LES FLEXI-JOBS DANS L'HORECA

Depuis le 1er décembre 2015, le système flexi-jobs a été introduit dans le secteur de l'hôtellerie (Horeca). Officiellement, il s'agit d'une mesure de soutien destinée à compenser la généralisation de la caisse enregistreuse obligatoire dont l'objectif est de combattre le travail « au noir », très présent dans le secteur au vu de ses particularités (horaires décalés, besoins variables en personnel selon les périodes,...). Le système flexi-jobs permet à un travailleur, qui a déjà un emploi principal, d'avoir un deuxième travail sans payer d'impôts supplémentaires. L'employeur également a des charges moindres. Voyons cela en détail.

Qui peut exercer un flexi-job ? Posons d'abord que le trimestre au cours duquel est exercé le flexi-job est le trimestre T. Le troisième trimestre précédant celui du flexi-job est le trimestre T-3. Pour pouvoir accéder à un flexi-job durant le trimestre T, le flexi-jobeur doit avoir travaillé au moins à 4/5e auprès d'un ou plusieurs employeurs lors du trimestre T-3. Concrètement, pour pouvoir être occupé dans le cadre d'un flexi-job durant le trimestre qui va de début juillet 2016 à fin septembre 2016 (T), un travailleur doit avoir été occupé au moins à 4/5e durant le trimestre allant de début octobre 2015 à fin décembre 2015 (T-3).

Ces emplois doivent couvrir au moins 80% (soit 73 jours) du T-3 (1). Certaines circonstances dans lesquelles un travailleur ne preste pas sont assimilées à une période d'emploi : maladie couverte par un salaire garanti, vacances, repos de maternité, chômage temporaire, petit chômage, jours de repos compensatoires payés par un fonds,... À l'inverse, certaines formes d'occupation n'entrent pas en ligne de compte : flexi-job, travail étudiant, apprenti, travail occasionnel dans l'agriculture, l'horticulture ou l'Horeca (2). Pour éviter des abus, le travailleur flexi-job ne peut pas être au même moment sous contrat de travail (ou en préavis) auprès de l'employeur pour lequel il exerce le flexi-job (1).

Le contrat du flexi-job peut être temps plein ou partiel et sa forme peut être écrite ou orale s'il s'agit d'un contrat journalier. Les lois relatives au contrat de travail, notamment celles relatives à la rupture d'un contrat à durée déterminée, s'appliquent pratiquement intégralement, tout comme les conventions collectives de travail. Avec une exception de taille : le salaire peut être inférieure au salaire barémique (11,24€/heure) mais doit être au moins de 8,82€/h (indexés), auquel il faut ajouter les 7,67% de pécule de vacances pour atteindre un salaire minimum horaire de 9,5 euros. En plus du salaire de base, le travailleur a droit aux indemnités pour le travail du dimanche, de nuit ou lors de jours fériés. Une prime de fin d'année lui sera également versée s'il a été lié par un contrat d'au moins deux mois au cours de l'année civile. Les prestations effectuées dans le cadre d'un flexi-job sont entièrement assimilées à des prestations de travail pour toutes les branches de la sécurité sociale (maladie, pension, chômage, vacances...) (2). Enfin, le flexi-travailleur ne paye pas de cotisations sociales et d'impôts sur son flexi-salaire. De son côté, le patron ne paye que 25% de charges sociales contre 40% pour un travailleur normal.

À première vue, ce système est donc à la fois avantageux pour le travailleur qui cherche un petit revenu complémentaire et pour les patrons d'hôtel, restaurant ou café qui cherchent ponctuellement du personnel et

ne veulent pas prendre le risque d'engager un travailleur au noir. Le succès est d'ailleurs au rendez-vous puisque, selon le secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale, Philippe De Backer (Open VLD), six mois après leur introduction, les flexi-jobs connaissent 15.568 adeptes. Ces personnes travaillent en moyenne six heures par semaine pour des revenus d'environ 67 euros (par semaine) (3). Une belle augmentation du pouvoir d'achat pour ces travailleurs.

LA FACE CACHÉE DES FLEXI-JOBS

Les flexi-jobs ne font pourtant pas l'unanimité. Les trois principaux syndicats du pays ont introduit, durant le mois de mai, un recours en annulation de la « loi flexi-job » auprès de la Cour constitutionnelle (4). En plus, d'une concertation syndicale « court-circuitée », ils considèrent que ce système discrimine les flexi-travailleurs par rapport aux autres travailleurs (salaires et prestations de sécurité sociale inférieures) et que les droits à des conditions de travail justes, à une rémunération décente et à la sécurité sociale sont violés.

L'Institut Emile Vandervelde (IEV), le centre d'études du Parti Socialiste, s'est également penché sur les flexi-jobs et les considère comme « *une ineptie sociale et économique* » (5). L'Institut pointe l'hyper-flexibilisation qui met à mal des pans entiers du droit du travail. Ainsi, l'employeur n'est pas tenu d'informer à l'avance le flexi-travailleur de ses horaires de travail et ce dernier sera de toute façon réticent à refuser vu la facilité avec laquelle son patron pourra se passer de lui ou décider qu'il ne prestera plus qu'un petit nombre d'heures. De la même manière, l'employé travaillant sous ce statut pourra être amené à prêter en dehors des horaires fixés dans le règlement de travail et n'est pas soumis à la législation sur le temps de repos. Étant donné qu'il dépend de son emploi principal pour accéder au flexi-job, il sera également davantage à la merci de son employeur principal. La concurrence entre travailleurs hyper-flexibles et les autres, que ce système induit, est également considérée comme dangereuse. Rien n'empêche un employeur de se défaire des travailleurs sous contrat classique pour engager des flexi-travailleurs. Cela pourrait pousser les premiers à accepter des conditions de travail de plus en plus défavorables pour être recrutés ou conserver leurs emplois. Il y a donc un potentiel nivellement par le bas des droits du travail.

La dérégulation du marché du travail est un danger réel mais ce n'est pas le seul relevé par l'IEV. La faiblesse des cotisations demandées pour les flexi-jobs, alors qu'ils ouvrent des droits à des prestations sociales, n'alimente

que faiblement la sécurité sociale et, plus largement, le financement des services publics. La cotisation patronale à l'ONSS de 25% (plutôt que 40%) est pour l'IEV un mauvais incitant qui encourage les employeurs à multiplier les contrats de travail précaires plutôt que les emplois stables. La diminution des recettes pour l'État est un danger pour l'ensemble de notre modèle social. L'IEV conclut donc que « *collectivement et à long terme, ce n'est pas un choix de société.* » (5)

Et pourtant, ce choix semble séduire notre majorité gouvernementale. Le 10 avril dernier, sur les ondes de la VRT (chaîne publique flamande), Gwendolyn Rutten, présidente de l'Open VLD, se félicitait du succès des flexi-jobs et se demandait déjà s'il ne fallait pas ouvrir ce système à d'autres secteurs d'activité que l'Horeca (6). Une position qui, sans surprise, est également celle de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) (7). La N-VA, décidément très préoccupée par le sort des malades de longue durée¹, nourrit le projet de leur ouvrir la porte des flexi-jobs afin de les aider à se réintégrer sur le marché de l'emploi. Une main tendue aux malades ? Ou aux chefs d'entreprise ? Chacun se fera son opinion, sachant que le parti nationaliste flamand imagine un cadre dans lequel l'employeur peut mettre fin à tout moment à la collaboration et est exempté de payer un salaire garanti en cas de rechute. On voit ici le piège se refermer : plus de contrats stables pour les malades de longue durée susceptibles de rechute mais une succession de flexi-jobs. Après tout pourquoi payer un salaire fixe à un travailleur ayant des soucis de santé risquant de le conduire à des absences ? Il n'a finalement pas fallu longtemps pour constater à quel point le flexi-job peut constituer un atout de taille pour tous ceux trouvant notre modèle de sécurité sociale trop protecteur.

LES MINI-JOBS ALLEMANDS

Les créateurs des flexi-jobs se sont sans doute largement inspirés des exemples allemands et anglais. Au début de ce XXI^e siècle, l'Allemagne n'allait pas bien. En 2005, le taux de chômage général s'y élevait à 11,2% (8,5% pour la Belgique) (8), le déficit budgétaire s'élevait à 4,2% du PIB en 2003 et la compétitivité des entreprises y était au plus bas (9). En janvier 2003, le gouvernement de Gerhard Schröder débute un vaste programme de réforme du marché du travail

1 Voir notre analyse « Exclusion et punition comme moteurs de la politique sociale » : http://www.lesitinerrances.com/site/index.php?option=com_content&view=article&layout=edit&id=181

et des retraites. Il prendra la forme de quatre lois nommées « lois Hartz » du nom de leur inspirateur, Peter Hartz, directeur du personnel de Volkswagen (10). Dix ans plus tard, l'économie allemande s'est fameusement redressée. Le chômage général est retombé à 4,6% en 2015 (8,5% pour la Belgique) (8). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a particulièrement diminué en passant de 15,5% en 2005 à 7,2% en 2015 (de 21,5% à 22,1% en Belgique) (11). L'Allemagne présente désormais un budget excédentaire (16,4 milliards d'euros en 2015 soit 0,5% du PIB) (12) et une belle croissance économique de 1,7%.

Les raisons de ce petit miracle économique sont multiples mais l'une d'entre elles nous intéresse particulièrement : l'introduction des mini-jobs en 2003. Il s'agit d'emplois à faible qualification, à la flexibilité extrême et payés au maximum 450 euros par mois (13). Ce mini-job est totalement exonéré d'impôts et l'employeur ne paye qu'un forfait de 25% à la Bundesknappschaft, l'équivalent allemand de l'ONSS. Les similitudes avec les flexi-jobs belges sont donc évidentes. Le succès a rapidement été au rendez-vous, à tel point qu'aujourd'hui environ 2,5 millions d'Allemands sont employés à des mini-jobs. Il s'agit en grande partie de mères au foyer, de retraités et d'étudiants. Seuls un tiers des mini-jobs sont occupés par des salariés cherchant un complément de revenus (13). Contrairement aux flexi-jobs belges, les mini-jobs allemands sont ouverts aux chômeurs et ce système a contribué à la diminution du chômage. Au cours de la période 2002-2011, les mini-jobs représentaient ainsi 39% de la croissance de l'emploi en Allemagne (9).

La question intéressante à se poser est donc de savoir si ces mini-jobs ont été un tremplin vers un emploi plus stable et mieux rémunéré ? Si une diminution de 128.000 mini-jobs a été constatée au cours de l'année 2015, elle semble plus être due à l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne, qui a sans doute poussé une partie des « mini-jobeurs » à abandonner ce complément de revenu, qu'à un passage vers un contrat de travail normalisé. Par ailleurs, la réforme allemande du marché de l'emploi a également beaucoup investi dans la formation de base et en alternance, ce qui permet à des chômeurs peu qualifiés de compléter leur formation et de trouver de l'emploi.

Un autre indicateur permet de se faire une idée plus complète de l'effet des mini-jobs. Parallèlement à la baisse du chômage, une hausse de la précarité a été observée. La réforme du système des pensions en est une cause : celles-ci ont été baissées au début de ce siècle. À un tel point que, désormais, l'Allemagne se retrouve avec les pensions les plus basses par

rapport aux salaires, seule l'Irlande fait pire (14). En même temps, l'épargne-pension a été encouragée mais toute une partie de la population n'avait pas assez de ressources financières pour mettre de l'argent de côté. Résultat : les chiffres de la pauvreté s'envolent parmi les personnes âgées. Et ce n'est peut-être que le début du problème. Plus de trois millions d'Allemands travaillent aujourd'hui pour un salaire qui leur permet à peine, voire pas du tout, de joindre les deux bouts. Eux non plus ne peuvent pas se constituer une épargne-pension (14). Aujourd'hui, le taux de risque de pauvreté en Allemagne est de 17% (15). Ce risque de pauvreté est détecté quand une personne dispose de revenus inférieurs à 60% du revenu médian, aides sociales comprises. Après quinze ans de « lois Hartz », le marché du travail allemand se caractérise par une forte dualité entre les emplois à salaires bas, surtout présents dans le secteur des services, et les autres disposant d'un salaire convenable. Et passer de la première catégorie à la seconde semble très difficile.

LES CONTRATS « ZÉRO HEURE » ANGLAIS

Bien avant les mini-jobs allemands, le Royaume-Uni avait introduit les « contrat zéro heure » (zero hour contract). Il s'agit d'une conséquence des nouvelles lois sur l'emploi et les salaires de 1996 et 1998. Celles-ci introduisaient un principe de flexibilité selon lequel un employeur pouvait donner un contrat à un employé sans lui fournir ni horaire fixe, ni garantie quant au nombre d'heures travaillées. L'idée originelle était de permettre à des entreprises connaissant des pics d'activité, ou une forte demande ponctuelle, de pouvoir y répondre sans embaucher de salariés permanents. Concrètement, les travailleurs sous contrat zéro heure ne reçoivent, dans le meilleur cas de figure, leur planning qu'une semaine ou deux à l'avance. Et celui-ci n'est pas à l'abri des modifications de dernière minute. Le pire des cas étant d'être renvoyé chez soi, sans salaire, parce qu'il n'y a pas assez de travail ce jour-là (16). Une situation qui convoque des images d'un autre temps : celles où des ouvriers attendent d'être choisis devant une usine pour une journée de travail. Ce type de contrat ne donne pas droit à des indemnités maladies ou des congés payés.

Or, le nombre de contrat zéro heure est en hausse constante. En 2005, l'Office for National Statistics britannique recensait 100.000 travailleurs sous contrat ne garantissant pas un nombre minimum d'heures. À la fin de 2015, ils étaient 801.000 (17). Et c'est une estimation basse puisqu'un récent sondage d'employeurs révélait une tendance à embaucher sans garantir un nombre minimum d'heures. Le nombre de contrats concernés serait en fait de 1,4 millions (17). Pour l'association Citizens Advice, ces contrats ne sont

que la face visible d'une tendance générale des entreprises à ne plus fournir d'horaires réguliers ou de plannings de travail fixes. Plus de 4 millions de travailleurs britanniques seraient dans le cas (18).

Un rêve pour les employeurs mais pas pour les employés. Personne ne peut vivre d'un seul contrat zéro heure, les travailleurs les multiplient donc quand cela est permis. Parce que certains employeurs refusent à leurs employés d'avoir plusieurs jobs. Cette incertitude dans laquelle vit le travailleur, et le stress permanent engendré, rend impossible tout rythme de vie régulier, tout projet d'avenir et endommage la vie de famille ainsi que la santé. D'autant que la personne travaillant sous ce régime hyper-flexible sera réticente à prendre congé ou à se déclarer malade de crainte de perdre son contrat ou de voir ses heures diminuer parce que considérée comme « non-fiable ».

Si ces contrats sont généralisés, les entreprises les plus friandes sont les chaînes de fast-food, une grande chaîne de pharmacie (Boots), les cinémas Cineworld et Sports Direct qui livre 24h/24 et emploie 90% de son personnel sous contrat zéro heure (16).

UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

Pour le moment, la Belgique n'en est pas encore là. Nos lois du travail ne permettent pas l'imposition d'une telle flexibilité et les flexi-jobs disposent de balises qui empêchent ce type de débordements. De plus, ils s'adressent à des volontaires pour s'engager dans ce type de relation contractuelle et leur apportent un complément de revenu souvent le bienvenu. Toutefois, ils contournent déjà deux dispositions importantes. Normalement, un contrat non-écrit et ne mentionnant pas de nombre d'heures prestées est réputé être un contrat à temps plein. Pour les flexi-jobs, cette règle ne tient plus puisqu'il peut être conclu oralement si c'est un contrat à la journée. Par ailleurs, l'employeur doit faire travailler le travailleur à l'horaire et aux lieux convenus dans le contrat. Le contrat de flexi-job ne mentionne, par contre, pas le temps de travail.

Doit-on s'inquiéter de ces deux entorses et considérer qu'il s'agit d'un premier pas vers la déconstruction de notre législation du travail ? On ne peut que s'inquiéter des déclarations politiques voulant élargir le système à d'autres secteurs et repousser les balises existantes. Si la N-VA désire appliquer les flexi-jobs aux malades de longue durée qui peut assurer que la prochaine étape ne sera pas de les imposer aux chômeurs de longue durée, aux travailleurs âgés ou aux jeunes en période d'insertion ?

Et si la fédération des employeurs les considère d'un bon oeil, ce n'est peut-être pas seulement parce qu'ils apportent plus de flexibilité. Ce type de contrat est aussi un puissant facteur de changement de rapport de force au sein de l'entreprise. En divisant les travailleurs, entre les « flexis » et les autres mais également en individualisant la situation de chaque travailleur. Ce qui ne peut que diminuer la solidarité entre eux et donc la force collective. À partir du moment où le travailleur se retrouve dans une relation individuelle avec son employeur, dont dépendra le nombre d'heures prestées et les horaires, il entre dans un rapport de force complètement déséquilibré. Or, la situation anglaise le démontre, de la flexibilité à l'exploitation, le pas est rapidement franchi par les entrepreneurs les moins scrupuleux.

Quand l'IEV conclut que les flexi-jobs ne sont pas un choix de société, il commet une erreur de formulation. Il s'agit justement bel et bien d'un choix de société. Une société où le profit des entreprises, de leurs dirigeants et actionnaires prime par rapport au niveau de revenu, à la santé et à la qualité de vie des travailleurs. Une société de plus en plus duale où se retrouveront d'un côté les travailleurs coincés dans une course aux contrats flexibles et faiblement rémunérés et de l'autre des employeurs disposant d'une force de travail sans pouvoir de négociations. Et coincés entre ces deux pôles, des travailleurs disposant d'un contrat « normal » mais vivant dans la crainte de le perdre et de se retrouver aux côtés des « flexis ». Et donc enclins à accepter de plus en plus de concessions vis-à-vis de leur employeurs. Au final, l'introduction d'une plus grande flexibilité au travail, du moins par cette voie-là, ne profitera qu'à une des ces trois catégories. Voulons-nous vraiment vivre dans ce type de société ?

BIBLIOGRAPHIE

(1) ADMB, « Flexi-jobs : énumération des conditions et formalités » (en ligne) c 2015. Consulté le 20/6/2015. Disponible sur : <https://www.admb.be/fr/sociaal-bureau/flexi-jobs-enumeration-des-conditions-et-formalites>

(2) Securex, « Flexi-jobs » (en ligne) c 2015. Consulté le 20/6/2015. Disponible sur : https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews_fr/6EA8484FE78E8D42C1257F0E004D64B2?OpenDocument#.V3KDc1dc-V4

(3) Trends – Tendances, « Plus de 15.000 flexi-jobs dans l'horeca » (en ligne), c 2016. Consulté le 23/6/2015. Disponible sur : <http://trends.levif.be/economie/entreprises/plus-de-15-000-flexi-jobs-dans-l-horeca/article-normal-515411.html>

(4) RTBF, « Horeca : les syndicats introduisent un recours en annulation contre les flexi-jobs » (en ligne), c 2016. Consulté le 21/6/2015. disponible sur : https://www.rtb.be/info/belgique/detail_horeca-les-syndicats-introduisent-un-recours-en-annulation-contre-les-flexi-jobs?id=9308621

(5) Institut Emile Vandervelde, « Les flexi-jobs une ineptie sociale et économique » (en ligne), c 2016. Consulté le 21/6/2015. Disponible sur : <http://www.iev.be/getattachment/de022c0b-0f05-4f8f-8349-5fa5b3a25d53/Les-flexi-jobs,-une-ineptie-sociale-et-economique.aspx>

(6) De redactie.be, « Het Trojaanse paard van de flexi-jobs » (en ligne), c 2015. Consulté le 22/6/2015. Disponible sur : <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/opinieblog/opinie/1.2515102>

(7) FEB, « Les « flexi-jobs, une piste intéressante mais à affiner » (en ligne), c 2016. Consulté le 21/6/2015. Disponible sur : <http://vbo-feb.be/en/Business-issues/Labour-market--jobs/Labour-market--jobs/Les-flexi-jobs-une-piste-interessante-mais-a-affiner-/>

(8) Eurostat, « Taux de chômage – données annuelles » (en ligne) c 2015. Consulté le 23/6/2015. Disponible sur : <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=tipsun20&plugin=1>

(9) FEB, « La leçon à retenir du modèle allemand : réformer est salutaire » (en ligne), c 2016. Consulté le 23/6/2015. Disponible sur : <http://vbo-feb.be/en/Business-issues/Economics-and-the-Economy/Competitiveness/La-lecon-a-retenir-du-modele-allemand--reformer-est-salutaire/>

(10) Le Monde Diplomatique, « De l'État social au travail forcé » (en ligne), c 2015. Consulté le 23/6/2015. Disponible sur : <http://www.monde-diplomatique.fr/2015/05/A/52926>

(11) Eurostat, « Taux de chômage des jeunes - % de la population active âgée de 15 à 24 ans » (en ligne) c 2015. Consulté le 23/6/2015. Disponible sur : <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=fr&pcode=tipslm80&plugin=1>

(12) Les Echos, « L'Allemagne affiche un excédent budgétaire record de 12 milliards d'euros » (en ligne), c 2016. Consulté le 27/6/2016. Disponible sur : <http://www.lesechos.fr/14/01/2016/lesechos.fr/021620980491-l->

[allemagne-affiche-un-excedent-budgetaire-record-de-12-milliards-d-euros.htm](#)

(13) ITG, « Les mini-jobs : une fausse bonne idée ? » (en ligne), c 2016. Consulté le 27/6/2016. Disponible sur : <http://www.itg.fr/portage-salarial/les-actualites/mini-jobs-fausse-bonne-idee>

(14) Le Vif, « Pauvre Allemagne : si riche et si désemparée dans la lutte contre la pauvreté » (en ligne), c 2016. Consulté le 28/6/2016. Disponible sur : <http://www.levif.be/actualite/international/pauvre-allemande-si-riche-et-si-desemparee-dans-la-lutte-contre-la-pauvrete/article-opinion-501359.html>

(15) France Info, « Moins de chômeurs mais beaucoup plus de pauvres en Allemagne ? » (en ligne), c 2016. Consulté le 28/6/2016. Disponible sur : <http://www.franceinfo.fr/emission/le-vrai-du-faux/2015-2016/moins-de-chomeurs-mais-beaucoup-plus-de-pauvres-en-allemande-28-03-2016-07-51>

(16) Econosphères, « Les flexi-jobs, le retour de Dickens ? » (en ligne), c 2013. Consulté le 29/6/2016. Disponible sur : <http://www.econospheres.be/Les-flexi-jobs-le-retour-de>

(17) The Guardian, « A zero-hours contract is not flexibility but exploitation – and it's rising » (en ligne), c 2016. Disponible sur : <https://www.theguardian.com/business/2016/mar/09/zero-hour-contract-is-not-flexibility-but-exploitation-and-its-rising>

(18) The Guardian, « Nearly one in six workers in England and Wales in insecure work » (en ligne), c 2016. Consulté le 29/6/2016. Disponible sur : <https://www.theguardian.com/money/2016/jun/13/england-wales-zero-hours-contracts-citizens-advice-insecure-work>