



Aux travailleurs du commerce

Les flexi-jobs : un enterrement de 1^{ère} classe pour les contrats à temps plein dans le commerce?!

Fin juillet, le gouvernement Michel a conclu l'accord de l'été. A partir de 2018, les employeurs des cinq grandes CP du commerce pourront occuper de la main d'œuvre à l'appel, de manière illimitée, quand ils le souhaitent et pour deux fois rien. Cela s'appelle les flexi-jobs ! Cela nous est vendu comme un moyen pour les « flexi-jobber » d'arrondir leurs fins de mois, non pas en travaillant en noir mais en travaillant dans un nouveau type de contrat. Bonne ou mauvaise idée ?

C'est quoi un flexi-job ?

- ✓ Un travailleur conclut avec un employeur un accord cadre fixant au minimum un flexi-salaire, une fonction et le mode d'appel. Détrompez-vous, il ne s'agit pas d'un contrat de travail. Il n'y a ni obligation de suivre les minimas en vigueur dans le secteur ni même de définir une durée du travail, même minimale. Quand l'employeur « siffle », le travailleur accourt.
- ✓ Le flexi-travailleur ne doit payer ni cotisations sociales ni impôts. En revanche, l'employeur paie une cotisation ONSS spéciale libératoire – fiscalement déductible – de 25% sur le maigre salaire (minimum absolu €9,5 de l'heure) qui est octroyé et qui permet de constituer proportionnellement des droits sociaux tout aussi étriqués. A court terme, une illusion financière en net pour le flexi-travailleur, mais une désillusion financière pour son porte-monnaie à plus long terme. Et pour celui de la sécurité sociale.
- ✓ Est-ce que tout le monde peut devenir « flexi-jobber » ? Non, être occupé au minimum à quatre-cinquièmes (d'un emploi à temps plein) pendant trois trimestres précédant le flexi-job proprement dit, auprès d'un ou de plusieurs employeurs différents de l'employeur auprès duquel vous effectuez un flexi-job.

Pour l'employeur c'est « kermesse », il a un travailleur hyper-flexible, qui ne doit pas être à l'horaire, dont il dispose quand il le veut, au rabais puisqu'il s'agit de salaire net pour le travailleur et que ses cotisations ONSS sont limitées. Pour les travailleurs occupés habituellement dans l'entreprise, à temps partiel qui plus est, la chanson est beaucoup plus triste !

Tous les jours les temps partiels demandent à prester des heures complémentaires afin de pouvoir améliorer leur quotidien. Avec l'arrivée d'un statut de « flexi-jobber », extérieur à l'entreprise, moins cher que le travailleur habituel, à qui pensez-vous que les heures disponibles seront attribuées ?

Là où des délégués syndicaux sont présents, ils feront respecter vos droits et rappelleront que vous êtes, vous les temps partiels du commerce, de l'entreprise prioritaires pour les heures complémentaires. Là où il n'y a pas de DS, que se passera-t-il ?

Cela ne vous rappelle-t-il pas la chanson des étudiants qui depuis l'élargissement des possibilités de travail envahissent les surfaces de vente, parfois, voire souvent, au détriment des travailleurs à temps partiels « ordinaires »

Pourquoi l'employeur offrirait-il dès lors encore des heures complémentaires, a fortiori une augmentation de contrat pour assurer un temps plein, s'il peut opter pour des étudiants moins chers et hyper-flexibles, des pensionnés ou d'autres travailleurs flexibles? Tout en ayant la possibilité de s'en débarrasser tout aussi facilement en raison du statut flexi.

Flexibilité. Depuis des décennies, les employeurs du commerce n'ont que ce mot à la bouche. En témoigne la part grandissante de contrats à temps partiel dans le commerce par rapport à d'autres secteurs. C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales se battent, jour après jour, en faveur d'un encadrement clair et meilleur de la flexibilité dans le commerce. Jusqu'à présent, l'action syndicale et la concertation sociale ont permis à coup sûr d'arrondir les angles les plus aigus par les voies appropriées. Toutefois, les exigences patronales en termes d'hyper-flexibilité nous sont imposées aujourd'hui de surcroît par le biais du gouvernement.

Nous nous opposerons à l'arrivée dans les entreprises de ce type de statut. Les travailleurs du commerce doivent pouvoir continuer à évoluer vers du travail à temps plein, à durée indéterminée, respectueux des barèmes sectoriels, seul contrat qui permet de faire des projets d'avenir.

Un employeur averti en vaut deux, restez à l'écoute de vos DS, mobilisés !

**Ensemble, on est plus forts,
aussi pour défendre les emplois à part entière !**