



Conseil supérieur de l'emploi

## **Avis sur les tendances et les conditions du développement du travail indépendant**

Juin 2019



# TABLE DES MATIÈRES GÉNÉRALE

<b>MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI .....</b>	<b>5</b>
<b>COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI .....</b>	<b>6</b>
<b>SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>9</b>
<b>AVIS SUR LES TENDANCES ET LES CONDITIONS DU DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL INDÉPENDANT.....</b>	<b>15</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>15</b>
<b>1. Tendances et déterminants .....</b>	<b>15</b>
1.1. Évolution et comparaison internationale.....	15
1.2. Les différentes formes d'exercice de l'activité indépendante.....	17
1.2.1. Indépendant isolé ou avec des salariés .....	17
1.2.2. Indépendant en activité principale, complémentaire ou après la pension.....	18
1.2.3. Conjoint aidant et indépendants.....	20
1.2.4. Étudiants indépendants.....	21
1.2.5. Une diversité appelée à s'amplifier .....	21
1.3. Particularités du travail indépendant.....	22
1.3.1. Branches d'activité .....	22
1.3.2. Formation, temps de travail et satisfaction professionnelle .....	25
1.4. Soutien à l'entrepreneuriat .....	27
1.4.1. Mesures visant à stimuler et soutenir l'entrepreneuriat.....	27
1.4.2. Représentation et défense des indépendants.....	29
1.5. Caractéristiques des travailleurs indépendants .....	29
<b>2. Protection sociale et revenus .....</b>	<b>37</b>
2.1. Protection sociale.....	37
2.2. Revenus.....	40
<b>3. Opportunités et défis.....</b>	<b>46</b>
3.1. Indépendants dépendants/faux indépendants .....	46
3.2. Digital workers .....	46
3.3. Activités occasionnelles et flexi-jobs .....	48
3.3.1. Activités occasionnelles.....	48
3.3.2. Flexi-jobs.....	48
3.4. Dumping social .....	49
3.5. Réflexion sur la protection sociale accordée aux nouvelles formes d'emploi indépendant.....	51
<b>ANNEXE.....</b>	<b>55</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>63</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS .....</b>	<b>65</b>



## MISSION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

Le Conseil supérieur de l'emploi a été institué le 22 décembre 1995. Il a une fonction d'information et de conseil du Gouvernement fédéral, et plus précisément du Ministre de l'Emploi qui le préside. Sa mission consiste ainsi à suivre la politique de l'emploi et à examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois. Dans ce cadre, le Conseil réalise des analyses argumentées indépendantes et innovantes sur l'état passé et actuel du marché du travail et sur les besoins futurs afin d'optimiser son fonctionnement. Les travaux du Conseil supérieur de l'emploi s'intègrent également dans le cadre plus général de la politique de l'emploi de l'Union européenne, et plus précisément des lignes directrices pour l'emploi et des recommandations du Conseil de l'Union européenne.

Le Conseil formule des recommandations, autant que possible concrètes et réalisables, sur des mesures en faveur de l'emploi qui tiennent compte de l'intérêt général et des spécificités des marchés régionaux du travail. Il est ainsi en mesure d'apporter une contribution essentielle aux décideurs en ce qui concerne la modernisation de l'organisation du marché du travail en Belgique et sa capacité à répondre aux défis de la globalisation, des nouvelles technologies, des mutations socioéconomiques et des réformes structurelles et institutionnelles.

Le Conseil est composé d'experts du marché du travail issus du monde académique, de la fonction publique, des services publics de l'emploi et du secteur privé. Ils sont nommés à titre personnel, en raison de leurs compétences et expérience particulières dans le domaine de l'emploi et du marché du travail, et ne représentent donc pas les instances qui les ont désignés. 11 membres sont nommés sur proposition du Ministre fédéral de l'emploi et 10 membres sont désignés par les Gouvernements des Régions et de la Communauté germanophone: trois membres sont désignés par le Gouvernement flamand, trois membres sont désignés par le Gouvernement régional wallon, trois membres sont désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et un membre est désigné par le Gouvernement de la Communauté germanophone. En raison de sa composition, le Conseil constitue une plateforme unique de dialogue et d'échange de vue entre le Fédéral et les Régions et Communautés.

# COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

## Président

PEETERS Kris Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur

## Membres fédéraux:

### Vice-Président

Steven Vanackere (N)	Directeur de la Banque nationale de Belgique
BAIRIOT Jean-François (F)	Mouvement Réformateur
CANTILLON Bea (N)	CSB, Universiteit Antwerpen
CARLENS Georges (F)	Administrateur général de l'Office national de l'emploi
DE VOS Marc (N)	Macquarie University Law School, Sydney
DONNAY Philippe (F)	Commissaire au Plan
LONNOY Sandrine (F)	Edenred Belgium
NICAISE Ides (N)	HIVA/PPW, KU Leuven
SELS Luc (N)	Rector KU Leuven
VAN BELLEGEM Sébastien (F)	Université catholique de Louvain
VEN Caroline (N)	Économiste et administratrice de sociétés

## Membres régionaux:

### Bruxelles:

CHAPELLE Gregor (F)	Directeur général Actiris
DUJARDIN Pascal (F)	Président de Brusoc S.A. (Finance.brussels)
MICHELIS Peter (N)	Directeur général de Bruxelles Economie et Emploi du Service Public Régional de Bruxelles

### Communauté germanophone:

LENTZ Christiane	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
------------------	--

### Flandre:

DENYS Jan	Randstad
LEROY Fons	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VAN DEN CRUYCE Ann	Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, Afdelingshoofd, Afdeling Tewerkstelling en Competenties

### Wallonie:

BRUNET Sébastien	Administrateur général de l'IWEPs
CORNEZ Christine	Directrice honoraire à la Direction de la Promotion de l'Emploi, Service public de Wallonie
VANBOCKESTAL Marie-Kristine	Administratrice générale du FOREM

## Secrétaire:

DE POORTER Geert	Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
------------------	---

## PERSONNES DE CONTACT

### SECRETARIAT DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI

#### ***SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:***

Marie-Laure NOIRHOMME - tél. 02 233 47 14  
- e-mail : [Marie-Laure.NOIRHOMME@emploi.belgique.be](mailto:Marie-Laure.NOIRHOMME@emploi.belgique.be)

Els UYTTERHOEVEN et Marie-Laure NOIRHOMME.

### ASSISTANCE SCIENTIFIQUE

#### ***Banque nationale de Belgique:***

Maud NAUTET - tél. 02 221 54 48  
- e-mail: [maud.nautet@nbb.be](mailto:maud.nautet@nbb.be)

Philippe DELHEZ, Maud NAUTET et Céline PITON.

#### ***Remerciements et décharge de responsabilité***

Le secrétariat scientifique du Conseil supérieur de l'emploi remercie la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), la Direction générale Statistique – Statistics Belgium (Statbel), Eurostat, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) et l'Office national de l'emploi (Onem) d'avoir mis à disposition toutes les données nécessaires à la réalisation de ce rapport. Ces institutions ne sont pas responsables des résultats et conclusions dérivées de ces données.

Les divers indicateurs et informations utilisés dans le rapport ont été arrêtés au 31 mai 2019.

Vous pouvez accéder à une copie électronique de ce rapport, ainsi que des autres publications du Conseil supérieur de l'emploi, à l'adresse suivante: <http://cse.belgique.be>



## SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

À la demande des partenaires sociaux et de Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, le Conseil supérieur de l'emploi (CSE) a étudié les tendances et déterminants de l'évolution de l'emploi indépendant. Le rapport aborde aussi la protection sociale et les revenus des indépendants, ainsi que les limites et défis inhérents à ce statut (en termes de développement de nouvelles formes d'emploi, de protection sociale et de possibilité de choix entre les régimes).

### TENDANCES ET DÉTERMINANTS

#### *Le nombre d'indépendants progresse*

Depuis le milieu des années nonante, la part des indépendants dans l'emploi total tend à se réduire dans la plupart des pays européens. La Belgique se distingue de l'UE en la matière, puisque la proportion d'indépendant a connu une inflexion depuis la grande récession. En effet, depuis 2008, elle a progressé graduellement, pour s'établir à 17 % de l'emploi total, soit la proportion la plus importante des pays de comparaison. En 2018, selon les comptes nationaux, parmi les 4,8 millions de travailleurs, 801 000 étaient indépendants -en activité principale. Depuis 2008, la croissance du nombre d'indépendants en Belgique a même été plus forte que celle des salariés, qui apparaît plus sensible aux variations conjoncturelles. Cette évolution a été soutenue par une série de facteurs, comme la dynamique des professions libérales, l'attrait de plus en plus marqué pour la flexibilité offerte par ce statut, les mesures régionales visant à favoriser l'entrepreneuriat, les améliorations apportées au régime social et la possibilité de combiner une pension et les revenus d'une activité indépendante. Ce statut constitue également une porte d'accès au marché du travail pour certaines personnes qui, en dépit de leurs compétences et de leurs démarches actives de recherche, éprouvent des difficultés à obtenir un emploi salarié. Cet effet est encore plus marqué en période de ralentissement conjoncturel.

#### *Porté par les travailleurs sans employé*

Dans la majorité des cas, les indépendants travaillent seuls. C'est généralement par choix ou parce qu'ils estiment ne pas avoir suffisamment de travail, mais pour 14 % d'entre eux, les coûts liés à l'engagement sont toujours jugés trop élevés. La progression du nombre d'indépendants est d'ailleurs attribuable à ceux travaillant en solo ; le nombre d'indépendants employeurs est en effet en repli.

Une activité indépendante peut s'exercer en activité principale, mais également en activité complémentaire<sup>1</sup> ou après la pension. Si la majorité des indépendants enregistrés à l'INASTI appartient à la première catégorie (66 %), les autres segments connaissent un succès de plus en plus important, en progression de respectivement 31 et 63 % depuis 2008, contre 9 % pour les indépendants à titre principal. Certains travailleurs entament une activité indépendante en activité complémentaire pour tester la viabilité de celle-ci avant de se lancer en activité principale.

Soulignons le très net recul du nombre de conjoints aidants : ils étaient 26 300 en 2017, contre 44 100 en 2008. Ce sont majoritairement des femmes appartenant aux tranches d'âge supérieures. Pour les étudiants, un statut spécifique a été instauré en 2017, permettant aux jeunes de bénéficier de cotisations réduites, tout en restant à charge de leurs parents. Au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2018, ils

<sup>1</sup> Notons que ceux-ci ne sont pas comptabilisés comme indépendants au sens des comptes nationaux, où ils se repris sur la base de leur activité principale de salarié.

étaient 6 300. Ces évolutions témoignent de la diversité croissante des formes sous lesquelles l'activité indépendante est exercée.

### ***Principalement dans le commerce et les professions libérales***

Parmi les branches d'activité les plus importantes, on trouve le commerce, les professions libérales et la construction. Certaines branches connaissent des évolutions divergentes selon le statut. C'est le cas du commerce, en progression chez les salariés et en recul chez les indépendants, même si elle reste une des branches les plus importantes pour eux. La transformation profonde de cette activité, avec la disparition progressive des petits commerçants, concurrencés par des grandes enseignes et le développement du commerce en ligne a contribué à cette évolution. C'est également le cas de l'agriculture où l'on retrouve de moins en moins d'indépendants, mais où le nombre de salariés continue à progresser.

### ***Leurs horaires de travail sont lourds***

Les horaires de travail des indépendants sont nettement plus lourds que ceux des salariés. Alors que trois salariés sur dix déclarent prêter plus de 40 heures par semaine, c'est le cas de huit indépendants sur dix. Si on se penche sur les travailleurs qui déclarent travailler plus de 60 heures par semaine, on ne trouve que très peu de salariés, mais pas moins de trois indépendants sur dix. La charge de travail des indépendants est plus importante en Belgique que dans l'UE, particulièrement pour les indépendants avec salariés. C'est le contraire pour les salariés.

### ***Une satisfaction professionnelle élevée***

La satisfaction professionnelle des indépendants est supérieure à celle des salariés. Neuf indépendants sur dix ne souhaitent pas changer de statut. Dans 80 % des cas, ils ont adopté ce statut par préférence, contre 60 % de leurs homologues dans l'UE. Ceci se traduit par un faible taux de mobilité entre les statuts. Le pourcentage d'indépendants qui change de statut pour le salariat est marginal, à moins de 3 %. Toutefois, la proportion de salariés qui transite vers le statut d'indépendant est encore moins élevée, à 1 %.

### ***Majoritairement des hommes, d'âge intermédiaire et éduqués***

Les indépendants sont majoritairement des hommes (66 %), d'âge intermédiaire (59 %), hautement éduqués (46 %) et d'origine belge (82 %).

Si le niveau d'éducation des indépendants est globalement inférieur à celui des salariés ; par rapport à la moyenne européenne des indépendants, il est plus élevé chez nous, en raison de la forte proportion de professions libérales. Les personnes ayant réalisé des études vétérinaires ou des études dans les filières de la santé et des soins sont les plus susceptibles d'opter pour le statut d'indépendant. L'essor des professions libérales est alimenté par une série de professions à caractère intellectuel, liées au paramédical mais aussi à l'enseignement privé qui tendent à se développer.

Près de neuf indépendants sur dix sont de nationalité belge. Parmi les ressortissants étrangers recensés sous ce statut, les Roumains sont les plus nombreux (21 % des non belges), suivis des Néerlandais (14 %) et des Français (11 %). La forte croissance du nombre de travailleurs indépendants étrangers en provenance d'Europe de l'est est à mettre en lien avec les conditions d'accès au marché du travail imposées lors de l'élargissement de l'UE. En effet, les restrictions imposées à l'époque ne concernaient que les salariés. Les indépendants pouvaient exercer leur activité sur l'ensemble du territoire de l'UE sur la base de la libre prestation de services. C'est à Bruxelles que l'on trouve le plus de travailleurs de nationalité étrangère: 41 % des indépendants n'y sont pas belges, contre 7 % en Flandre et en Wallonie.

En comparant la structure par âge des travailleurs, on constate une répartition très différente selon le statut. On retrouve proportionnellement plus de jeunes travailleurs sous le statut de salarié, et

plus de travailleurs plus âgés sous le statut d'indépendant. La complexité et la multiplication des compétences exigées par ce statut (compétences liées à l'activité principale, mais aussi charges administratives et comptables, gestion des relations commerciales, etc.) sont sans doute un moindre obstacle pour des travailleurs expérimentés que pour les débutants.

## **PROTECTION SOCIALE ET REVENUS**

En Belgique, les travailleurs sont couverts par la sécurité sociale. Les salariés sont couverts quel que soit leur temps de travail ou le type de contrat. Les indépendants en activité complémentaires sont couverts sur la base de leur activité principale, soit un statut de salarié dans le secteur public ou privé. Les travailleurs indépendants sont couverts par un régime social distinct.

### ***Moins de cotisations, et moins de droits***

Contrairement aux salariés du secteur privé ou public, les indépendants doivent s'affilier à une caisse d'assurance et à une mutualité. Ils sont soumis à un taux de cotisation plus faible que les salariés (cotisations personnelles et patronales conjointement), mais cette moindre contribution leur confère aussi moins de droits. Le taux de cotisation des indépendants est dégressif : il se réduit lorsque le revenu augmente, contrairement à ce qui est appliqué sur les revenus salariés. En outre, il y a un plafond annuel pour leurs contributions. Les travailleurs indépendants bénéficient de certains droits en matière de prestations familiales, d'assurance maladie-invalidité, de maternité, de pension et de droit passerelle. Cependant, ils ne peuvent pas bénéficier des allocations de chômage – à moins qu'ils n'aient acquis des droits en ayant été préalablement chômeur indemnisé ou salarié- et ils ne sont pas protégés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Dans ce cas, ils peuvent néanmoins bénéficier de l'assurance maladie ou invalidité.

### ***Amélioration progressive de leur régime social***

Ces dernières années, des mesures ont été prises pour réformer leur statut social, comme l'allongement du congé de maternité et le relèvement de la pension minimum. En cas d'incapacité de travail, la période de carence durant laquelle l'indépendant ne perçoit pas d'indemnisation est passée de 1 mois à 2 semaines en 2018 puis à 1 semaine en 2019 (les salariés n'y sont pas soumis).

Afin de compenser leur moindre protection sociale, les indépendants peuvent recourir à des dispositifs non-obligatoires (assurances, mutuelles) pour compléter l'assurance maladie et la pension pour lesquelles ils sont moins bien couverts, ce qui ajoute au coût global de leur protection sociale.

### ***Une distribution des revenus inégalitaire et un risque de pauvreté plus élevé***

La distribution des revenus des indépendants est très inégalitaire. Le secteur d'activité est ici déterminant: les professions libérales sont les plus rémunératrices ; à l'opposé de la distribution, on trouve les services. Selon un rapport de l'INASTI, 20 % des indépendants perçoivent 60 % des revenus, les 80 % restant se partagent donc 40 % des revenus totaux des indépendants. Depuis 2008, les écarts de revenus tendent à augmenter, ce qui n'est pas le cas pour les salariés.

Autre fait marquant, les travailleurs indépendants encourent un taux de risque de pauvreté sensiblement plus important: 14 % disposent d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté, contre 4 % chez les salariés. C'est toutefois nettement moins que le risque encouru par les demandeurs d'emploi, qui s'élève à 49 %. Quel que soit le statut, avoir un emploi en Belgique est un rempart efficace contre la pauvreté (plus que dans l'UE en moyenne).

## OPPORTUNITÉS ET DÉFIS

### *Peu de travailleurs économiquement dépendants (faux indépendants)*

Selon une enquête réalisée pour le compte d'Eurostat, il ressort qu'en Belgique 1,5 % des indépendants sont économiquement dépendants. Cette situation se définit sur la base de trois critères: ils n'ont pas de personnel, 75 % de leurs revenus dépendent d'un client en position dominante et ils n'ont pas d'influence sur leur horaire de travail. En d'autres termes, ce sont des travailleurs sous le statut d'indépendant, mais qui n'en partagent pas les caractéristiques fondamentales en termes d'autonomie et d'absence de lien de subordination. Certains employeurs imposent le statut d'indépendant à leur collaborateur afin de réduire leurs coûts et transférer les risques vers le travailleur comparativement à un engagement sous un contrat de salarié.

Selon l'OIT, ce taux est de 4 % en moyenne au sein de l'UE. La proportion limitée d'indépendants économiquement dépendants en Belgique tient au fait qu'elle est un des rares pays à avoir adopté une loi (dès 2006) portant sur la nature des relations de travail afin de renforcer la sécurité juridique des travailleurs et de lutter contre le phénomène des faux indépendants. Afin de réduire les ambiguïtés, deux critères définissent le statut d'indépendant: l'absence d'un lien de subordination et l'autonomie dans le travail. La classification erronée salarié/indépendant a un effet sur la protection sociale du travailleur, mais entraîne également une perte de recettes fiscales et parafiscales pour l'État.

### *Développement du travail de plateforme numérique*

Ce point est d'autant plus d'actualité que la numérisation de l'économie entraîne l'apparition de nouvelles activités dont le statut de ceux qui les exercent n'est pas facilement identifiable. Les *digital workers* sont particulièrement susceptibles de se retrouver dans cette situation. Si le phénomène est encore difficilement estimable et d'ampleur limitée, certains constats ont été posés. Sans avoir d'influence sur le prix de leurs prestations ou la manière dont ils effectuent leur travail, les *digital workers* doivent généralement adopter le statut d'indépendant, sans en partager l'autonomie et l'absence de lien de subordination. Certains de ces travailleurs, peuvent se trouver confrontés à des conditions de travail précaires et à des revenus faibles et irréguliers, sans bénéficier des droits accordés aux salariés en matière de protection du travail, de protection sociale ou de droit à la représentation collective ou à la formation. En raison de leur position dominante, les plateformes sont en mesure d'imposer leurs conditions aux travailleurs, aux entreprises traditionnelles qu'elles concurrencent, voir aux États.

En Belgique, un régime fiscal favorable a été mis en place pour les revenus issus de l'économie collaborative découlant des plateformes électroniques. Dans ce cadre, les travailleurs ne doivent pas adopter le statut d'indépendant s'ils remplissent une série de conditions et si leurs revenus restent inférieurs à 510,83 euros mensuels. Ce régime vaut également pour le travail associatif et les services entre citoyens non récurrents. L'objectif ici était de fournir un cadre légal et favorable pour des activités générant un complément de revenu limité, et non des activités sensées procurer les revenus principaux d'un travailleur. Ce régime a été critiqué car il pourrait conduire à une concurrence déloyale pour ceux qui ne bénéficient pas de ce régime favorable, et que la qualité des prestations offertes n'est pas contrôlée comme elle le serait dans le cadre de l'économie traditionnelle. En outre, puisqu'ils ne doivent adopter ni le statut d'un indépendant, ni celui d'un salarié, on peut se poser la question de l'état de leur protection sociale lorsqu'ils exercent leur activité.

**Quelle protection sociale pour les nouvelles formes d'emploi ?**

L'évolution des formes de travail indépendant, particulièrement dans le numérique, soulève on le voit des interrogations quant à la protection sociale de ces travailleurs. Les difficultés rencontrées sont notamment liées à la relation très déséquilibrée entre le travailleur et la plateforme en termes de pouvoir de négociation. Il ne s'agit pas nécessairement de faux indépendants, c'est-à-dire de salariés volontairement injustement enregistrés comme indépendants, mais de travailleurs situés à la frontière entre le travail salarié et indépendant. Sur la base de ces développements, qui conduisent à une forme de travail indépendant de nature hybride, certaines voix se sont élevées pour demander la création d'un statut spécifique. D'autres sont d'avis que les statuts actuels de salarié et indépendant sont suffisants.

L'OCDE propose dans son *Employment Outlook 2019* de compenser le rapport de force déséquilibré entre plateforme et travailleur en clarifiant la zone d'incertitude (et donc lutter contre les faux les caractéristiques des statuts afin de réduire indépendants). En la matière, la Belgique a été pionnière, puisque dès 2006, elle a introduit des critères clairs permettant de distinguer le travail salarié et le travail indépendant.

Malgré ces critères objectifs, dans certains cas, des incertitudes demeurent. Pour ces cas particuliers, il s'indiquerait d'étendre une partie des droits accordés aux salariés à ces travailleurs « hybrides », notamment en matière de rémunération, de temps de travail, de santé, de non-discrimination, mais aussi certains aspects relatifs à la protection de l'emploi.

Il convient également de souligner que, pour un travailleur isolé, il est difficile de remettre en cause son statut professionnel face à son employeur, notamment en raison des coûts, des délais et des potentielles répercussions qui peuvent découler d'une action en justice. En cas de litige, il serait recommandé d'inverser la charge de la preuve: les plateformes pourraient être tenues de prouver le statut d'indépendant, plutôt que ce soit le travailleur qui ait à prouver qu'il est effectivement salarié. Par ailleurs, un renforcement des contrôles et des sanctions à l'encontre des entreprises qui contreviennent à la législation pourrait également réduire l'usage des faux indépendants.

Certains pays ont opté pour une forme de troisième statut, intermédiaire entre salarié et indépendant. De ces expériences étrangères, il ressort que la création de statuts hybrides dont l'objectif était d'étendre la protection sociale aux travailleurs vulnérables a souvent conduit à la création d'incitants à détourner les droits des travailleurs engagés dans les contrats standards, avec un nivellement par le bas de la qualité des emplois.

## RECOMMANDATIONS

Sur la base de l'analyse réalisée dans cet avis, le Conseil recommande les points ci-dessous. Soulignons que le groupe des indépendants est très hétérogène, et que les réalités diffèrent fortement entre les indépendants. Les politiques à mener doivent donc être adaptées selon les besoins et les spécificités des groupes visés.

1. Encourager la création d'activités sous diverses formes, tout en garantissant la juste concurrence et en assurant la qualité des prestations.
2. Poursuivre la politique de simplification administrative afin de soutenir le développement des activités indépendantes.
3. Garantir l'accès au crédit et au capital, indispensables au développement des entreprises et des activités indépendantes.
4. Renforcer les politiques en place pour stimuler la diversification de l'entrepreneuriat qui est une voie d'accès à l'emploi encore insuffisamment exploitée par certains groupes de la population.
5. Encourager le recrutement de personnel pour soutenir la création d'emplois au niveau local.
6. Encourager la participation à la formation continue afin de renforcer leur capacité d'adaptation face aux changements technologiques, réglementaires, etc. et accroître le degré de résilience du travailleur indépendant.
7. Lutter contre la pauvreté des travailleurs indépendants, en harmonisant certains aspects de la protection sociale.
8. Eviter le stigma de l'échec en améliorant les procédures de gestion de faillite en vue de faciliter les possibilités de seconde chance.
9. Réduire les abus et les zones grises, en clarifiant les distinctions entre les statuts, en garantissant les moyens financiers et humains nécessaires au contrôle de la législation, en facilitant les possibilités de recours pour les travailleurs et en renversant la charge de la preuve. En matière de concurrence, l'Europe a également un rôle central à jouer dans le contexte de la libre circulation des services.
10. Renforcer la représentation collective, particulièrement dans le cadre du travail de plateformes, et favoriser le dialogue social.

Bruxelles, le 27 juin 2019



# AVIS SUR LES TENDANCES ET LES CONDITIONS DU DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL INDÉPENDANT

## INTRODUCTION

À la demande des partenaires sociaux et de Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées, le Conseil supérieur de l'emploi (CSE) a étudié les tendances et déterminants de l'évolution de l'emploi indépendant. La première section décrit les évolutions et les moteurs de développement du statut d'indépendant. La deuxième section aborde succinctement la protection sociale et les revenus des indépendants. La troisième section se focalise sur les limites et défis inhérents à ce statut (comme les faux indépendants, le dumping social ou les conditions de travail des *digital workers*).

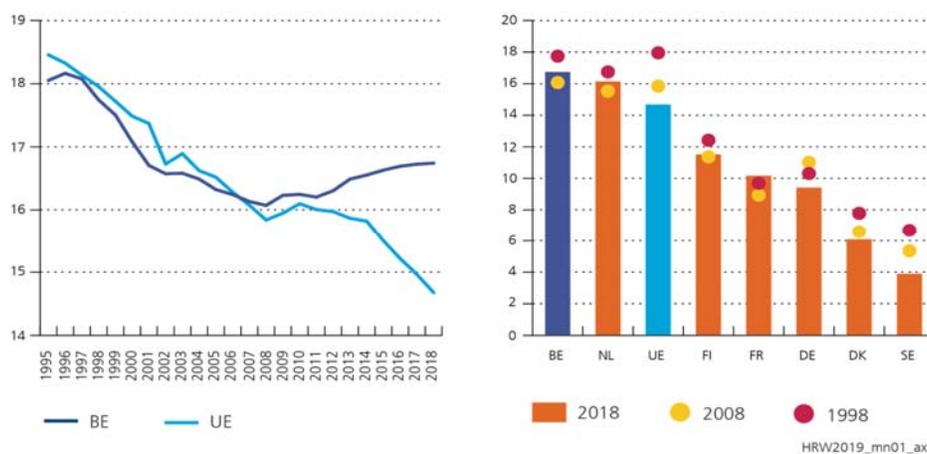
## 1. TENDANCES ET DÉTERMINANTS

L'évolution récente de l'emploi indépendant et ses moteurs de développement sont présentés dans cette section. Dans la mesure du possible, les résultats de la Belgique sont désagrégés selon les régions et présentés en comparaison des pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas), nordiques (Danemark, Finlande, Suède) et de l'agrégat européen (UE).

### 1.1. ÉVOLUTION ET COMPARAISON INTERNATIONALE

Alors que dans l'UE la proportion d'emplois indépendants en activité principale<sup>2</sup> enregistre un recul quasiment ininterrompu depuis le milieu des années nonante ; ce n'est pas le cas en Belgique, où une interruption de la tendance baissière est constatée depuis la grande récession.

**Graphique 1 – Part de l'emploi indépendant**  
(en pourcentage de l'emploi total)



Sources: BNB, CE (comptes nationaux).

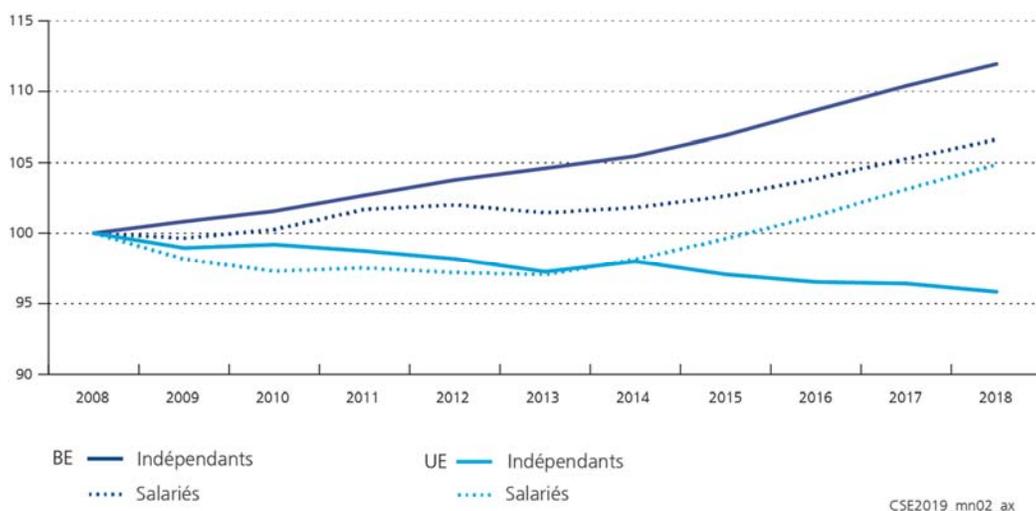
<sup>2</sup> Les indépendants en activité complémentaire ne sont pas repris dans les indépendants dans les comptes nationaux ; ils sont enregistrés sur la base de leur statut dans leur activité principale de salarié (du secteur privé ou du secteur public).

Entre 2008 et 2018, la Belgique se caractérise par une hausse, certes très légère, de la part des indépendants au sein de l'emploi total : elle est ainsi passée de 16 à 17 %. Sur la même période, dans l'UE, cette proportion a au contraire reculé de 16 % à 15 %. En 2018, en Belgique, on dénombrait 4 785 700 travailleurs, dont 801 200 étaient indépendants en activité principale. Parmi les pays de comparaison, c'est en Belgique que la proportion d'indépendants est la plus importante. Les Pays-Bas affichent un pourcentage à peine moindre (16 %) et la Suède ferme le classement avec 4 % d'indépendants.

**La Belgique se distingue par la hausse de la part des indépendants au sein de l'emploi total**

Tandis que la croissance du nombre de salariés était freinée par la crise de 2008, et le double creux qui a suivi, en 2013, celle des indépendants s'est révélée moins sensible à la conjoncture. Cette dynamique n'est pas vérifiée dans les autres pays européens, où le nombre de travailleurs indépendants a graduellement reculé sur le même période, sans profiter de la reprise économique.

**Graphique 2 – Évolution de l'emploi salarié et indépendant**  
(indices 2008=100)



Sources: BNB, CE (comptes nationaux).

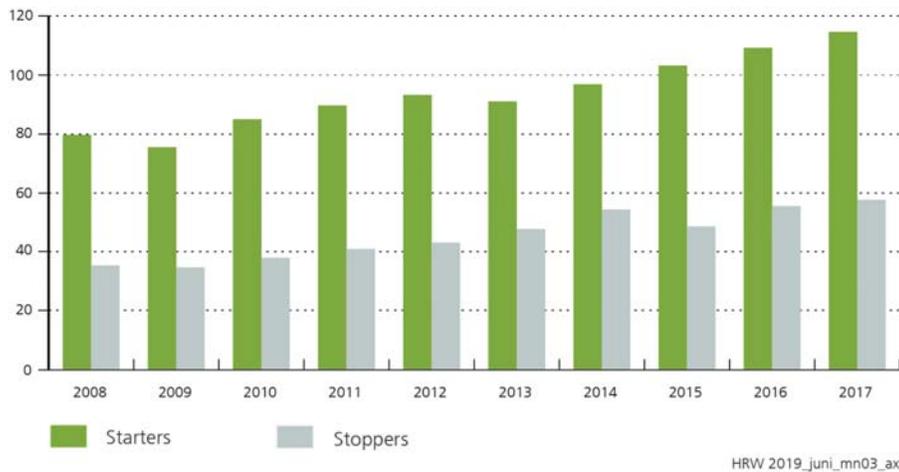
En Belgique, la progression du nombre d'indépendants en activité principale a été soutenue par plusieurs facteurs, notamment par la très forte dynamique des professions libérales, l'attrait de plus en plus marqué pour la flexibilité, les mesures régionales visant à favoriser l'entrepreneuriat ou les améliorations successives apportées à leur régime social. Ce statut constitue également une porte d'accès au marché du travail pour certaines personnes qui, en dépit de leurs compétences et de leurs démarches actives de recherche, éprouvent des difficultés à obtenir un emploi salarié, particulièrement en période de ralentissement économique. La possibilité de combiner retraite et revenus sous le statut indépendant a également contribué à ce succès.

Le nombre de personnes qui décident de démarrer une activité indépendante (*starters*) s'élevait à 114 600 en 2017. Conformément aux attentes, la progression de ce groupe reflète plus nettement les évolutions conjoncturelles que le stock des indépendants, avec un léger ralentissement en 2009 et 2013. Sur la même période, on constate une hausse similaire du nombre de personnes qui mettent fin à leur activité d'indépendant (*stoppers*), dont le nombre était de 57 800 personnes en 2017.

**La conjoncture favorable des dernières années a soutenu la progression du nombre de *starters***

Les activités les plus répandues en 2017 chez les *starters* sont les métiers de l'industrie du bâtiment, les professions à caractère intellectuel et celles du paramédical. Celles qui connaissent le nombre le plus important de *stoppers* sont celles de l'industrie du vêtement, des assurances et de la sécurité et surveillance.

**Graphique 3 – Indépendants qui démarrent et stoppent une activité**  
(en milliers)



Source: INASTI.

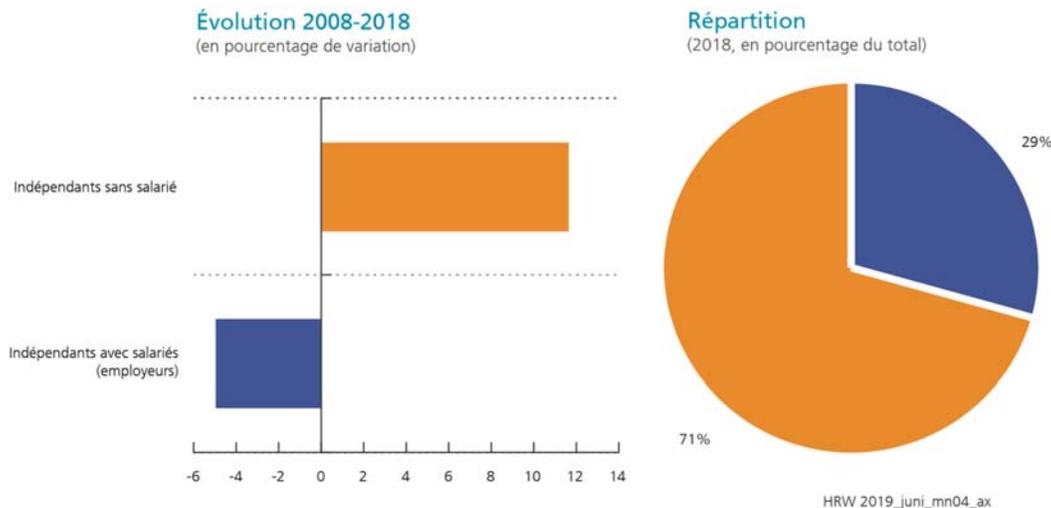
## 1.2. LES DIFFÉRENTES FORMES D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ INDÉPENDANTE

### 1.2.1. Indépendant isolé ou avec des salariés

Le travailleur indépendant peut exercer son activité seul ou engager des salariés. Une très large majorité (plus de 70 %) travaillent seuls, sans personnel. C'est généralement par choix (40 %), d'autres estiment qu'ils n'ont pas suffisamment de travail (16 %) et certains jugent qu'il est trop coûteux d'engager du personnel (14 %). La hausse du nombre d'indépendants observée depuis 2008 est uniquement imputable à cette catégorie d'indépendants, tandis que les indépendants avec salariés ont légèrement reculé. Cette tendance s'observe également dans l'UE. En Belgique, des mesures ont pourtant été prises pour encourager les engagements. On pense notamment à la mesure zéro cotisation initiée en 2016 qui exonère le premier engagement de cotisations sociales patronales.

**Plus de 2 indépendants  
sur 3 travaillent seuls**

**Graphique 4 – Indépendants avec ou sans salariés**



Source: CE.

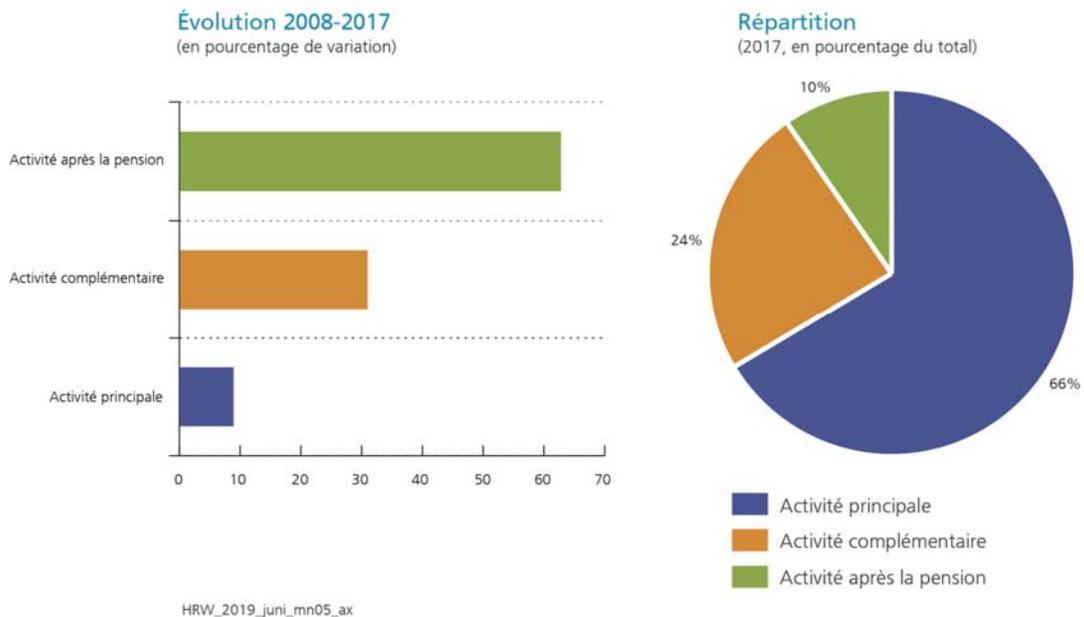
**1.2.2. Indépendant en activité principale, complémentaire ou après la pension**

Une activité indépendante peut s'exercer en activité principale, en activité complémentaire ou après la pension. L'INASTI fournit des statistiques détaillées pour ces trois types d'activité. Pour rappel, dans les comptes nationaux, les personnes qui optent pour le statut d'indépendant en activité complémentaire sont enregistrées dans l'emploi au titre de leur activité principale (comme salarié, du secteur privé ou du secteur public) et ne sont donc pas comptabilisées comme indépendants.

En 2017, 1 075 400 personnes étaient enregistrées à l'INASTI sous le statut d'indépendant, 714 200 en activité principale (66 %), 257 000 en activité complémentaire (24 %) et 104 200 après la pension (10 %). Ces deux derniers segments ont connu une hausse très importante depuis 2008. Les activités complémentaires ont enregistré une progression de 31 % et les actifs après la pension de 63 %, contre 9 % pour les indépendants à titre principal. L'assouplissement des conditions pour cumuler pension de retraite et revenus d'une activité indépendante a alimenté la hausse du nombre d'indépendants actifs après la pension. Quant à l'activité indépendante complémentaire, elle est utilisée par certains travailleurs pour tester la viabilité de leur projet avant de se lancer en activité principale.

**Les plus fortes progressions sont enregistrées pour les actifs après la pension et les activités complémentaires**

### Graphique 5 – Indépendants selon la nature de l'activité



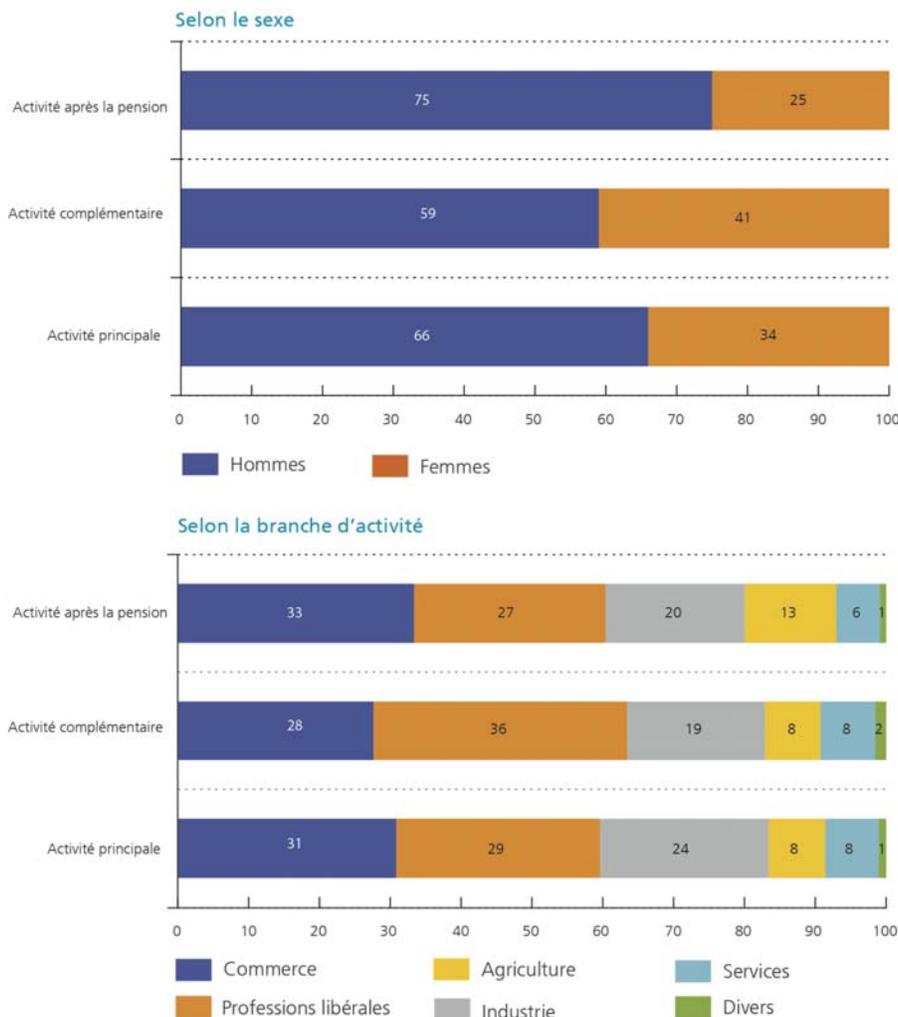
Source: INASTI.

Qu'il s'agisse d'une activité principale, complémentaire ou après la pension, les trois branches d'activité les plus prisées par les travailleurs indépendants sont identiques. Il s'agit du commerce, des professions libérales et de l'industrie (y compris la construction).

Les hommes sont largement surreprésentés dans tous les cas. C'est particulièrement vrai pour les activités après la pension, où ils comptent pour trois travailleurs sur quatre. C'est un peu moins le cas dans les activités complémentaires, où l'on retrouve 41 % de femmes ; notamment occupées dans les professions libérales.

Pour les activités principales et celles exercées après la pension, la branche du commerce demeure la plus importante, tandis que pour les activités complémentaires, ce sont les professions libérales qui sont les plus fréquentes.

**Graphique 6 – Part des branches d'activité et des genres selon la nature de l'activité**  
(en pourcentage du total correspondant, 2017)



HRW2019\_juni\_mn06\_ax

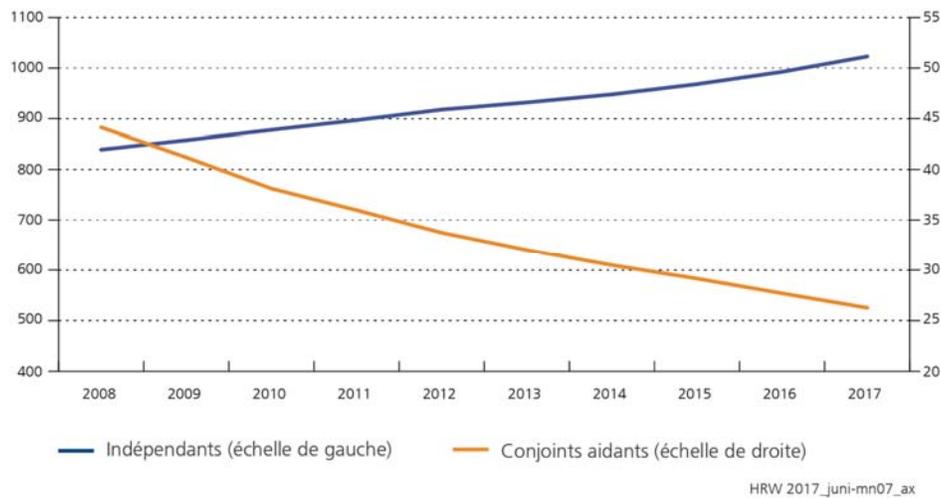
Source: INASTI.

### 1.2.3. Conjoints aidants et indépendants

Au sein du groupe des indépendants, on distingue les conjoints aidants des indépendants « classiques ». Les conjoints aidants sont des personnes qui apportent une aide régulière à leur conjoint/partenaire indépendant, qui ne sont pas salariées ou fonctionnaires et qui ne bénéficient pas de revenus issus d'une activité indépendante supérieurs à un certain plafond (3 000 euros bruts par an, hors charges professionnelles).

On dénombrait 26 300 conjoints aidants en 2017, contre 44 100 en 2008. Ce groupe est un recul constant, ce qui contraste avec la hausse du nombre d'indépendants. Les conjoints aidants sont majoritairement des femmes (+/- 90 %) appartenant à des tranches d'âges supérieures à 50 ans (+/- 60 %). Ils sont principalement actifs dans la branche du commerce et dans l'agriculture.

**Graphique 7 – Évolution du nombre d'indépendants et de conjoints aidants**  
(en milliers de personnes)



Source: INASTI.

#### 1.2.4. Étudiants indépendants

Un statut spécifique a été instauré en 2017 pour les étudiants âgés de 18 à 25 ans qui souhaitent démarrer une activité professionnelle comme indépendant. Ce régime permet à l'étudiant d'être dispensé de cotisations si ses revenus sont inférieurs à 6 923,69 euros, tout en restant à charge de ses parents en matière de soins médicaux (pour plus de détails sur la protection sociale des étudiants indépendants, voir la section 2 du présent avis). Au 4<sup>ème</sup> trimestre de 2018, on dénombrait 6 300 étudiants entrepreneurs. Ceux-ci sont actifs dans les mêmes branches que les indépendants, soit les professions libérales, le commerce et l'industrie. Quasiment tous (99,9 %) sont dispensés de cotisations, c'est-à-dire que leurs revenus sont inférieurs au plafond précité.

**Tableau 1 - Nombre d'étudiants indépendants**

	2017 Q3	2017 Q4	2018 Q1	2018 Q2	2018 Q3	2018 Q4
Hommes	2 579	2 945	3 427	3 738	4 125	3 848
Femmes	1 916	2 063	2 207	2 425	2 663	2 450
<b>Total</b>	<b>4 495</b>	<b>5 008</b>	<b>5 634</b>	<b>6 163</b>	<b>6 788</b>	<b>6 298</b>

Source: INASTI.

#### 1.2.5. Une diversité appelée à s'amplifier

Les sections précédentes ont montré la diversité des formes sous lesquelles les activités indépendantes sont exercées. Toutes ne sont cependant pas identifiées spécifiquement dans les

statistiques administratives, comme les travailleurs *freelance*<sup>3</sup> (estimés à 158 000 en Flandre et à Bruxelles en 2018 par UNIZO) ou les *digital workers* (phénomène difficilement estimable mais sans doute encore limité, voir section 3.2. pour plus de détails). Pour ces catégories, on ne peut de ce fait pas savoir s'ils sont enregistrés en activité principale, complémentaire ou après la pension. Pour les *digital workers*, la question de leur enregistrement effectif comme indépendant se pose.

### 1.3. PARTICULARITÉS DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Cette section et les suivantes traitent des particularités du travail indépendant, en matière de branche d'activité, de temps de travail et des caractéristiques de ces travailleurs. Afin d'identifier les déterminants de l'emploi indépendant, une analyse économétrique a été réalisée. Les variables exploitées sont le genre, l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation des études, le statut matrimonial, le nombre d'enfants, le pays de naissance, la région d'habitation et la branche d'activité. Contrairement aux statistiques descriptives, ce type d'analyse a l'avantage de neutraliser l'incidence des autres variables sur celle étudiée ou d'étudier l'interaction entre deux variables spécifiques, indépendamment des autres caractéristiques. Par exemple, la probabilité de travailler comme indépendant en fonction de l'âge est estimée en contrôlant l'incidence des autres variables qui pourraient également influencer ce résultat, comme la branche d'activité, l'origine, le genre, etc. Les données utilisées sont issues des enquêtes sur les forces de travail. Étant donné le caractère non-exhaustif des données d'enquêtes, les résultats sont présentés dans un intervalle de confiance de 95 %. L'explication détaillée du modèle ainsi que l'ensemble des résultats sont disponibles en annexe 1.

#### 1.3.1. Branches d'activité

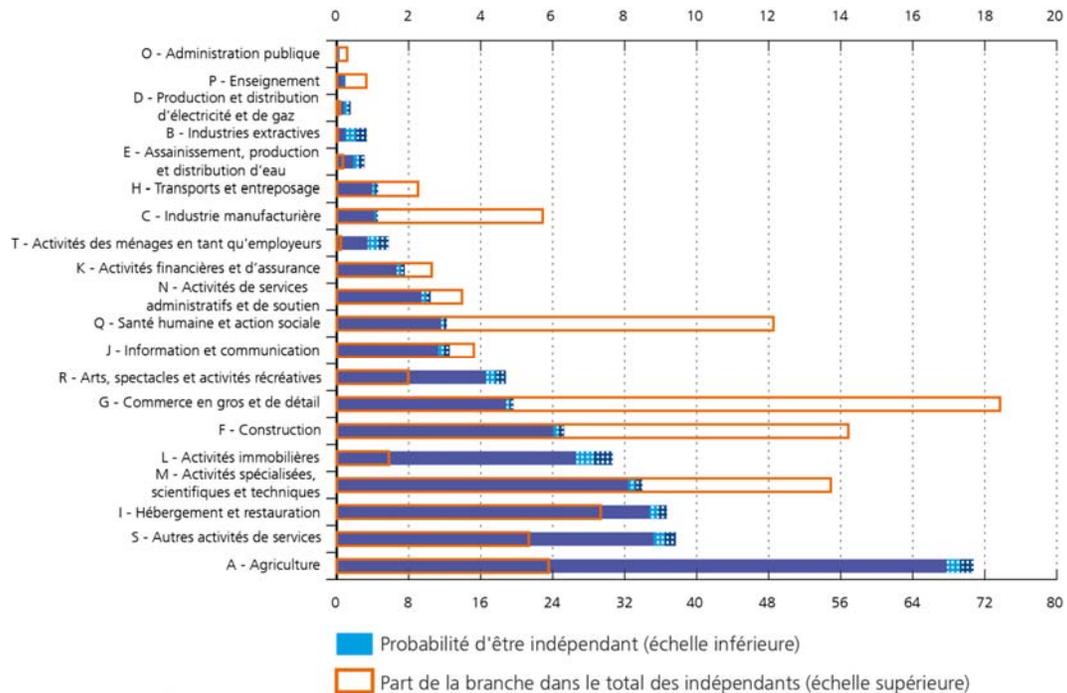
Parmi les branches d'activité, c'est de loin l'agriculture qui présente la plus grande probabilité d'être indépendant puisque près de sept travailleurs sur dix actifs dans cette branche peuvent se retrouver sous ce statut. Cette probabilité est significativement supérieure à celle de toutes les autres branches. Ensuite, les branches présentant les probabilités les plus élevées sont les autres activités de services, l'Horeca (36 % toutes les deux) et celle des activités techniques, professionnelles et scientifiques (33 %).

---

<sup>3</sup> Travailleur indépendant sans fonds de commerce qui n'appartient pas à une profession réglementée comme un avocat ou un médecin. Ces travailleurs choisissent de travailler directement avec les entreprises en refusant le lien de subordination.

**Graphique 8 – Indépendant par branche d'activité<sup>1</sup>**

(probabilité sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps<sup>2,3</sup>, et part de la branche dans le total des indépendants, 2008-2017<sup>4</sup>, population en emploi âgée de 15 ans ou plus, en pourcentage)

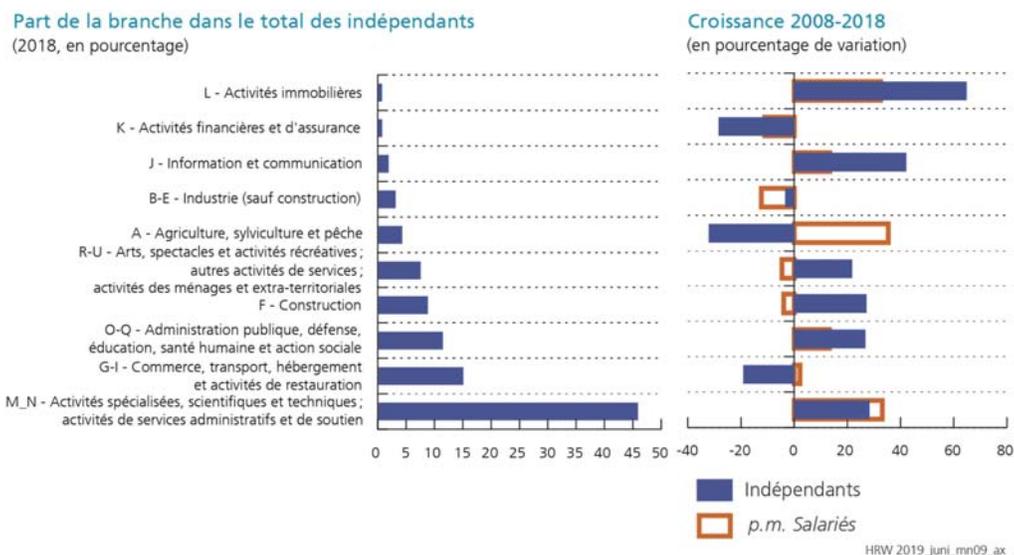


Sources: EFT (microdonnées), estimation BNB.

- 1 Sur la base de la classification code NACE-2008.
- 2 L'ensemble des résultats est présenté en annexe.
- 3 En contrôlant pour le genre, la région d'habitation, l'âge, le niveau d'éducation, le statut matrimonial, le nombre d'enfants et le pays de naissance. Les résultats présentés tiennent compte d'un intervalle de confiance de 95 %.
- 4 En raison de la rupture de série des classifications du code NACE en 2008, les données utilisées se limitent ici à la période allant de 2008 à 2017.

L'importance de ces branches d'activité est toutefois limitée dans le total de l'emploi indépendant. Ceux-ci se retrouvent principalement dans la branche du commerce, de la construction, des professions intellectuelles et techniques et la santé, où l'on compte nombre de professions libérales.

**Graphique 9 – Importance et évolution de l’emploi indépendant par branche**  
(en pourcentage)



Sources: BNB, CE (Comptes nationaux).

À partir des statistiques des comptes nationaux, on peut comparer les évolutions de l’emploi tant pour les salariés que pour les indépendants. Sur cette base, on constate que certaines branches présentent des tendances divergentes selon le statut. Ainsi, par exemple, depuis 2008, la branche du commerce, qui se développe chez les salariés, est en recul chez les indépendants, même si elle reste importante pour eux. La transformation du commerce, avec la disparition progressive des petits commerçants, concurrencés par de grandes enseignes et le développement du commerce en ligne a contribué à cette évolution. C’est également le cas de l’agriculture, secteur où l’on retrouve de plus en plus de salariés, alors que le nombre d’indépendants est en recul. La branche des activités financières et d’assurance, ainsi que celle de l’industrie, affichent toutes les deux un recul tant pour l’emploi indépendant que pour l’emploi salarié. Dans les branches de la construction et des arts, l’emploi indépendant progresse, alors que l’emploi salarié y est en -léger- déclin.

La branche qui regroupe les activités spécialisées, scientifiques et techniques et les activités de services administratifs et de soutien a enregistré une croissance de 28 % depuis 2008 et comptabilisait en 2018 46 % du total des indépendants, soit près d’un indépendant sur deux. Soulignons que deux branches numériquement moins importantes, les activités immobilières et l’information et la communication ont affiché une croissance spectaculaire de 2008 à 2018, de 65 et 42 %. Elles ne pèsent cependant toujours que pour respectivement 1 et 2 % du total des indépendants. La tendance à la hausse du nombre d’indépendants dans le secteur de la construction (+27 % de 2008 à 2018) s’explique en partie par le nombre croissant de ressortissants étrangers, en particulier originaires des nouveaux États membres de l’UE, qui exercent leur activité professionnelle sous ce statut en Belgique. Le nombre d’indépendants de nationalité étrangère a presque doublé dans ce secteur entre 2008 et 2017, passant de 22 700 à 45 300.

**Près d’un indépendant sur deux est actif dans les branches des activités spécialisées, scientifiques et techniques et les activités de services administratifs et de soutien**

### 1.3.2. Formation, temps de travail et satisfaction professionnelle

Tout comme les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants en Belgique participent relativement peu à la formation continue. Selon l'indicateur d'Eurostat, portant sur le taux de participation à la formation au cours des quatre dernières semaines (population âgée de 25 à 64 ans), les indépendants présentaient en 2018 un taux de participation de 10,1 %, un niveau légèrement supérieur à celui des salariés, de l'ordre de 8,2 %, mais bien en deçà des résultats affichés par la Finlande ou la Suède, où les taux de formation tournent autour de respectivement 30 et 20 %. Soulignons en outre que certains indépendants, notamment en professions libérales, sont légalement contraints de participer à la formation continue, ce qui rend le taux du groupe restant d'autant plus préoccupant. Étant donné la complexité des tâches du travail indépendant, la participation à la formation continue est pourtant essentielle pour assurer leur capacité d'adaptation face aux changements technologiques, réglementaires ou autres et accroître leur degré de résilience.

**Tableau 2 – Taux de participation à la formation continue selon le statut professionnel**  
(au cours des quatre dernières semaines, en pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans)

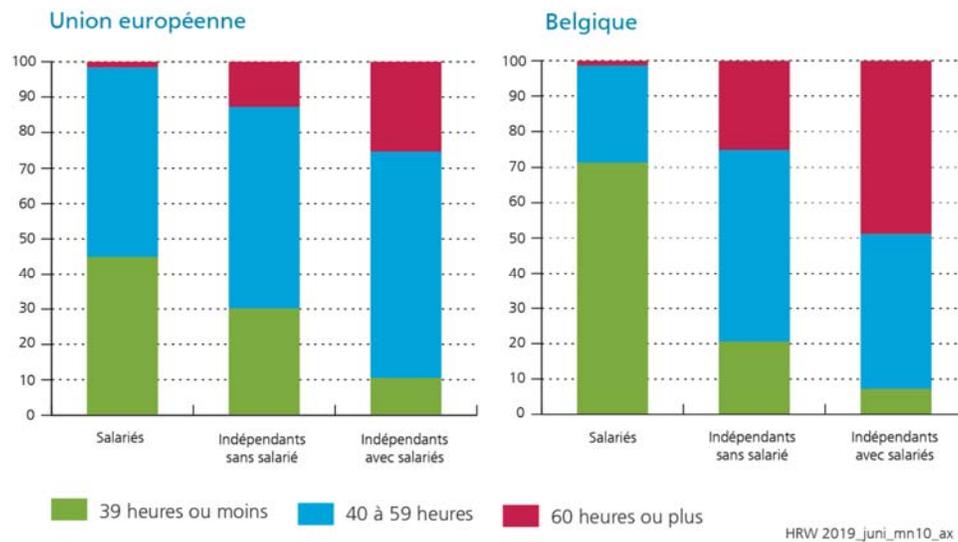
	2008		2018	
	Salariés	Indépendants	Salariés	Indépendants
<b>BE</b>	<b>7,7</b>	<b>6,8</b>	<b>8,2</b>	<b>10,1</b>
DE	8,2	8,3	7,8	7,7
DK	31,6	22,2	23,7	16,8
FI	26,3	15,9	31,0	23,1
FR	6,7	4,3	20,9	17,2
NL	19,9	13,0	21,4	16,6
SE	23,2	13,9	28,8	18,6
UE	10,9	6,7	12,4	8,5

Source: CE.

Le travail indépendant se distingue très nettement du travail salarié en termes de nombre d'heures prestées. Les horaires de travail des indépendants sont beaucoup plus lourds que ceux des salariés. Alors que trois salariés sur dix déclarent prestre plus de 40 heures par semaine, c'est le cas de huit indépendants sur dix. Si on se penche sur les travailleurs qui déclarent prestre plus de 60 heures par semaine, on ne trouve que très peu de salariés, mais pas moins de trois indépendants sur dix. La charge de travail des indépendants est plus importante en Belgique que dans l'UE, particulièrement pour les indépendants avec salariés. C'est le contraire pour les salariés.

**Graphique 10 – Horaire de travail hebdomadaire selon le statut**

(heures prestées par semaine, en pourcentage du total hors horaires variables, 2018)



Source: CE.

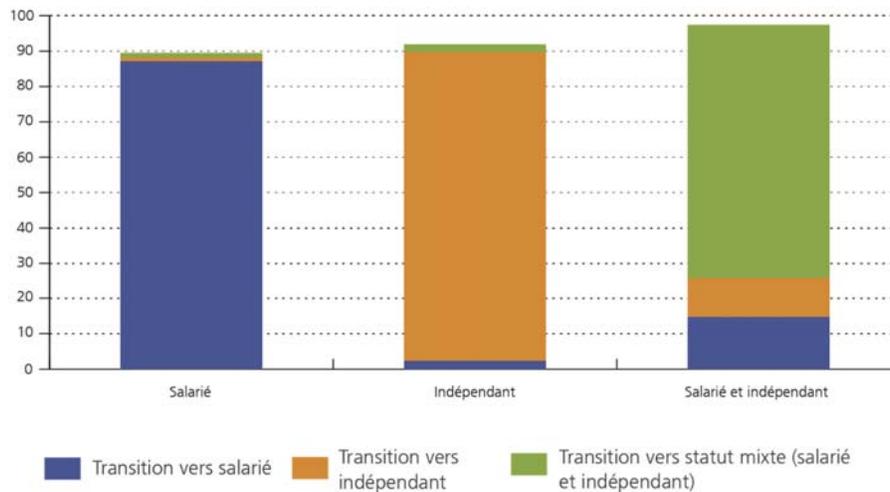
En dépit de cela, la proportion d'indépendants se déclarant très satisfaits de leur situation professionnelle est supérieure à celle des salariés (55 %, contre 49 % pour les salariés). La grande majorité des indépendants (neuf sur dix) ne souhaite d'ailleurs pas changer de statut. En Belgique, dans 80 % des cas, les travailleurs indépendants ont opté pour ce statut par préférence, ce n'est vrai que pour 60 % de leurs homologues dans l'UE.

Ceci transparait dans le faible taux de mobilité entre les statuts de salariés et d'indépendants en Belgique. Sur la période de référence 2014-2016, seulement 1 % des salariés ont transité vers le statut d'indépendant. Le pourcentage d'indépendants qui change de statut vers le salariat est à peine plus élevé, et reste marginal, de l'ordre de 2,7 %. Parmi les travailleurs qui combinent les deux statuts, la mobilité vers un statut unique est plus importante: 14,8 % s'orientent vers un statut de salarié, 11 % vers un statut d'indépendant.

**Les transitions entre statuts sont peu fréquentes, sauf pour ceux qui à l'origine combinaient les deux**

Des différences selon le genre sont enregistrées. Ainsi, le taux de transition de l'emploi indépendant vers l'emploi salarié est plus élevé pour les femmes, tandis que les hommes transitent un peu plus fréquemment d'un emploi salarié à un emploi indépendant.

**Graphique 11 – Taux de transition entre statut de salarié et d'indépendant**  
(période de référence 2014-2016)



HRW 2019\_juni\_mn12\_ax

Sources: BCSS, calculs du SPF ETCS.

## 1.4. SOUTIEN À L'ENTREPRENEURIAT

### 1.4.1. Mesures visant à stimuler et soutenir l'entrepreneuriat

Selon le rapport annuel de la BNB de 2018<sup>4</sup>, divers indicateurs, tels que le faible taux de mobilité professionnelle, l'importance des charges fiscales et parafiscales sur les revenus du travail, le lien entre les salaires et l'ancienneté, les pièges du chômage ainsi que les règles contraignantes en matière de licenciement collectif, témoignent d'un fonctionnement peu fluide du marché du travail en Belgique, qui se reflète également dans le faible taux de création/destruction d'entreprises.

Comparée aux autres pays de l'UE, la Belgique présente selon l'OCDE un cadre sensiblement plus strict en matière de liquidation des entreprises, que ce soit par l'ampleur des coûts personnels pour l'entrepreneur défaillant ou par le manque de mécanismes ou de régimes de prévention. De plus, bien que la protection de l'emploi y soit d'un niveau globalement comparable à celle des pays de référence, les règles portant spécifiquement sur les licenciements collectifs y sont plus contraignantes. Elles entraînent des coûts pour l'entrepreneur défaillant et tendent à nourrir la stigmatisation de l'échec. Ces mêmes aspects peuvent décourager le développement de nouveaux projets. Depuis la réforme du droit des faillites entrée en vigueur le 1er mai 2018, les indépendants peuvent plus facilement obtenir l'effacement de leurs dettes résiduelles (dettes demeurant impayées à la fin de la procédure d'insolvabilité) en cas de faillite, ce qui devrait permettre d'offrir une seconde chance et faciliter la relance de nouvelles activités par le défaillant.

Des initiatives améliorant l'accès à des financements adaptés aux besoins des entreprises sont également nécessaires pour stimuler la création d'entreprises. Différentes mesures ont été instaurées en ce sens, comme le *tax-shelter*, inscrit dans le « plan start-up »<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> <https://www.nbb.be/fr/articles/rapport-2018-developpements-economiques-et-financiers>.

<sup>5</sup> Depuis 2015, un mécanisme de tax shelter – ou crédit d'impôt – de 30 à 45 % octroyé sous certaines conditions aux personnes physiques souhaitant investir dans une nouvelle entreprise (start-up) a ainsi été mis en place. Ce

Des réformes ont aussi été mises en place pour encourager les embauches de travailleurs salariés par les indépendants, comme la mesure zéro cotisation initiée en 2016 qui exonère le premier engagement de cotisations sociales patronales.

Favoriser une culture et une vision positives de l'entrepreneuriat auprès des jeunes générations est également un levier pour stimuler l'entrepreneuriat. Cela passe naturellement par l'éducation. Des mesures ont déjà été prises au niveau fédéral, comme le statut d'étudiant-entrepreneur depuis 2017, mais aussi au niveau régional : en Wallonie avec le programme « Générations entreprenantes 2015-2020 », qui inclut, entre autres, un programme d'écoles entrepreneuriales et une formation continue des enseignants en entrepreneuriat ; en Flandre avec le « plan d'éducation 2015-2019 », qui veut notamment activer le potentiel entrepreneurial des étudiants et des demandeurs d'emploi ; ainsi qu'à Bruxelles avec la « Stratégie Entrepreneuriat Jeunes », mise en place en 2016 et qui vise à sensibiliser 100 % des jeunes Bruxellois à la démarche entrepreneuriale d'ici 2025. Des initiatives d'activation de l'entrepreneuriat au féminin ont également été initiées (« Plan pour l'entrepreneuriat féminin ») avec l'appui des pouvoirs publics fédéraux et régionaux.

Le programme européen « *Small Business Act* », qui vise à améliorer l'environnement des PME, suggère aux États membres une série de principes à mettre en application. Ces recommandations comprennent le développement d'un environnement favorable aux entreprises, de la politique de la deuxième chance, des facilitations administratives, de l'accès au financement, etc. Les régions bruxelloise et wallonne s'en sont inspirées pour initier une série de mesures en ce sens. A Bruxelles, pas moins de 77 mesures concrètes ont ainsi été arrêtées<sup>6</sup>. Celles-ci seront implémentées entre 2016 et 2025.

Les régions ont également mis en place des mesures spécifiques pour stimuler les transitions entre chômage ou inactivité et l'emploi indépendant. Elles prennent différentes formes, comme une formation qui prépare à une profession indépendante, un accompagnement personnalisé ou une prime d'installation.

Les chômeurs complets indemnisés et les groupes à risque (bénéficiaires d'une indemnité maladie ou invalidité ou d'une aide sociale, etc.) peuvent notamment bénéficier en matière d'accompagnement de l'aide d'une coopérative d'activités, dont l'objet est de conseiller les futurs indépendants, de les coacher et de les soutenir dans leurs activités préparatoires. Les chômeurs complets indemnisés peuvent éventuellement percevoir un complément de reprise du travail à charge de l'ONEM pendant 12 mois maximum<sup>7</sup>. Les parents isolés ont la possibilité de recevoir un complément mensuel de garde d'enfant en transitant vers un emploi indépendant<sup>8</sup>. Enfin, sous certaines conditions, il est également possible d'exercer une activité complémentaire indépendante tout en conservant ses allocations de chômage, notamment dans le cadre de la mesure « tremplin-indépendants », introduite en octobre 2016. Cette dernière mesure vise à favoriser le passage du chômage vers l'activité indépendante. Cette mesure permet au chômeur de commencer une activité accessoire d'indépendant tout en conservant ses allocations de chômage pendant douze mois maximum. Selon une analyse de l'ONEM<sup>9</sup>, qui a suivi un groupe de chômeurs d'environ 11 000 personnes durant 14 mois, 42 % d'entre eux exerçaient une activité indépendante à titre principal sans continuer de solliciter une allocation de chômage à la fin de la période, 9 % étaient salariés et 15 % étaient salariés avec une activité complémentaire d'indépendant. Quelque

---

mécanisme a été étendu en 2017 au financement des jeunes entreprises en croissance (scale-up). Ces mesures s'inscrivent dans le cadre du « Plan start-up » fédéral, qui a introduit des mesures complémentaires à l'intention des jeunes entrepreneurs (nouveau cadre fiscal pour le crowdfunding et diminution du coût salarial à l'embauche). Dans une optique de soutien à la croissance des PME à la suite de la réforme de l'impôt des sociétés, ces dernières bénéficient en outre depuis 2018 d'une baisse du taux de l'impôt des sociétés à 20 % sur la tranche des premiers 100 000 euros de bénéfices.

<sup>6</sup> [http://werk-economie-emploi.brussels/fr/news/-/asset\\_publisher/8daR37NeT7nE/content/id/1542588](http://werk-economie-emploi.brussels/fr/news/-/asset_publisher/8daR37NeT7nE/content/id/1542588).

<sup>7</sup> Pour plus de détails, voir <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t87>.

<sup>8</sup> Sauf en Communauté germanophone.

<sup>9</sup> [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2018/2018-12-21\\_Springplank\\_FR.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2018/2018-12-21_Springplank_FR.pdf).

26 % étaient toujours au chômage à la fin des 14 mois de suivi. Le rapport démontre que les chômeurs qui ont suivi cette mesure ont un taux de sortie du chômage significativement plus élevé que les chômeurs qui ne l'ont pas suivie.

#### 1.4.2. Représentation et défense des indépendants

La défense des indépendants est assurée par des organisations patronales régionales (UCM en Wallonie et à Bruxelles, UNIZO en Flandre et à Bruxelles ), qui leur proposent une série de services, notamment en matière de conseil, d'accompagnement à la création et au développement de leurs activités, mais aussi une aide pour les démarches relatives à leur statut social, via leur caisse d'assurance sociale (affiliation, cotisations sociales, droits sociaux, cessation d'activité) et pour les prestations familiales (allocations, attestations...) via leur caisse d'allocations familiales. Certains syndicats sont également spécialisés dans la défense des intérêts des indépendants, comme le SDI, le syndicat des indépendants et des PME ou le SNI, le syndicat neutre pour les indépendants. Plus récemment, les syndicats de salariés ont entrepris de se repositionner pour représenter les travailleurs indépendants. Ainsi, la CSC a lancé cette année une nouvelle structure pour fournir une assistance, tant individuelle que collective, aux travailleurs indépendants en solo (par exemple pour les livreurs Deliveroo).

### 1.5. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Cette section s'intéresse aux caractéristiques des travailleurs indépendants. Ceux-ci sont majoritairement des hommes (66 %), d'âge intermédiaire (59 %), hautement éduqués (46 %), d'origine belge (82 %). Comparativement aux salariés, les indépendants comptent une plus large proportion d'hommes, de travailleurs de la tranche d'âge 50-64 ans et de travailleurs moyennement et faiblement éduqués.

**L'indépendant type est un homme, d'âge moyen, hautement éduqué, de nationalité belge**

**Tableau 3 - Indépendants et salariés selon le genre, l'âge, le niveau d'éducation, la région de résidence et le pays de naissance**

(en pourcentage du total correspondant, 2018)

	Salariés	Indépendants
<b>Genre</b>		
Homme	51	66
Femme	49	34
<b>Age</b>		
15-24 ans	7	2
25-49 ans	64	59
50-64 ans	28	35
65-74 ans	0	4
<b>Niveau d'éducation</b>		
Haut	52	46
Moyen	36	39
Faible	11	15
<b>Région</b>		
Bruxelles	10	11
Flandre	61	62
Wallonie	29	27
<b>Pays de naissance</b>		
UE	9	10
Non-UE	9	8
Belgique	82	82

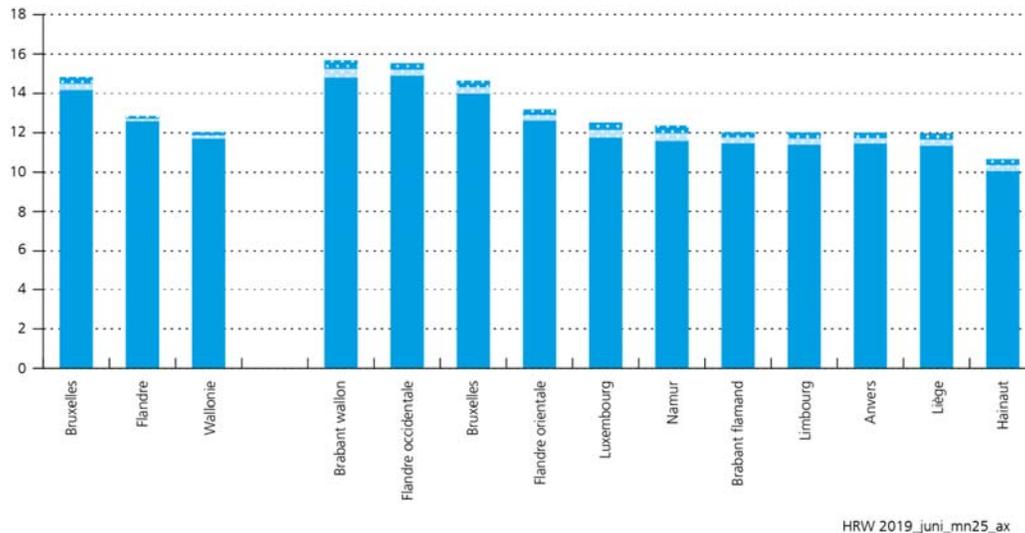
Source: CE (EFT).

En tenant compte des caractéristiques personnelles des travailleurs<sup>10</sup>, un travailleur a 12,6 % de probabilité d'opter pour le statut d'indépendant. Ce sont les personnes vivant à Bruxelles qui ont la plus grande probabilité de travailler sous ce statut (14 %). En Flandre et en Wallonie, cette probabilité est un peu plus réduite, de l'ordre de 13 et 12 % respectivement. L'analyse par région masque certaines spécificités au niveau des provinces. En effet, la Flandre occidentale et le Brabant wallon ont des probabilités légèrement supérieures à celle de Bruxelles. Toutes les autres provinces ont des probabilités réduites par rapport à la Capitale, allant d'une différence de 1 (Flandre Orientale) à 4 points de pourcentage (Hainaut).

<sup>10</sup> En termes d'âge, niveau d'éducation, orientation des études, statut matrimonial, nombre d'enfants, pays de naissance.

**Graphique 12 – Probabilité d'être indépendant par région et province<sup>1</sup>**

(sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps, 2005-2017, population en emploi âgée de 15 ans ou plus, intervalle de confiance de 95 %)



Sources: EFT (microdonnées), estimation BNB.

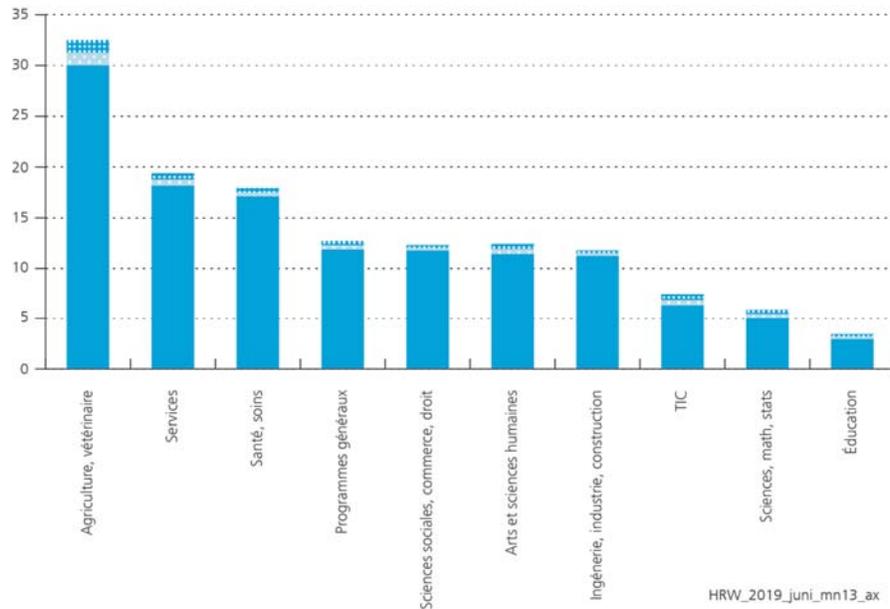
<sup>1</sup> En contrôlant pour le genre, l'âge, le niveau d'éducation, le statut matrimonial, le nombre d'enfants et le pays de naissance.

En Belgique, contrairement à ce qu'on peut observer en moyenne dans l'UE, la probabilité d'être indépendant augmente avec le niveau d'éducation. Celle-ci passe d'environ 10 % pour une personne faiblement éduquée à 14 % pour une personne hautement éduquée. Alors qu'ailleurs, l'emploi indépendant est davantage utilisé par les personnes peu éduquées pour accéder au marché du travail, dans notre pays ce sont surtout des diplômés du supérieur qui adoptent ce statut. Ce résultat est largement alimenté par la forte proportion des professions libérales au sein des indépendants.

**La probabilité d'être indépendant augmente avec le niveau d'éducation**

**Graphique 13 – Probabilité d’être indépendant par orientation des études<sup>1</sup>**

(sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps, 2005-2017, population en emploi âgée de 15 ans ou plus, intervalle de confiance de 95 %)



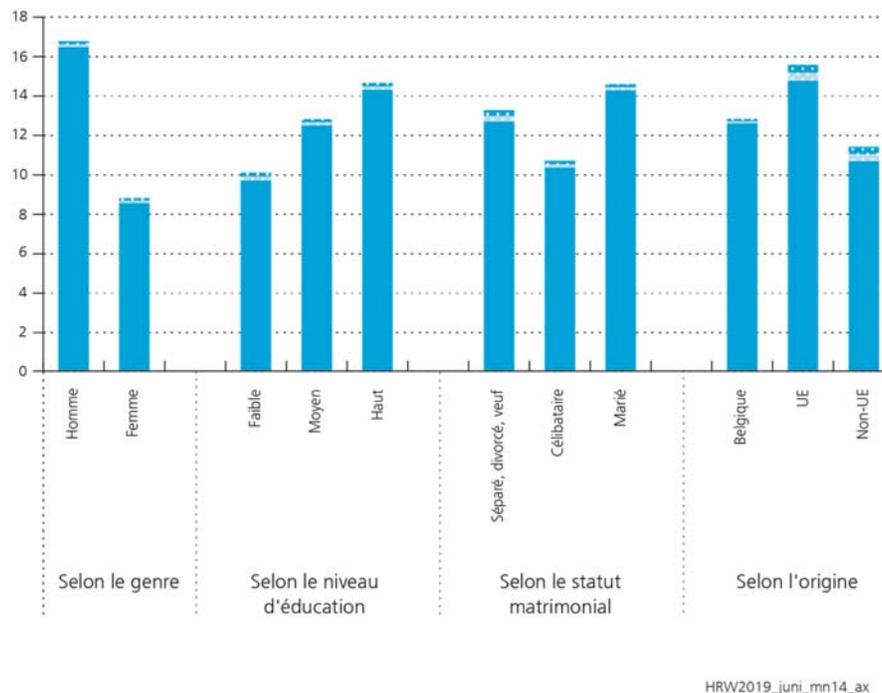
Sources: EFT (microdonnées), estimation BNB.

<sup>1</sup> En contrôlant pour le genre, la région d’habitation, le niveau d’éducation, le statut matrimonial, le nombre d’enfants et le pays de naissance.

Les personnes ayant réalisé des études vétérinaires ou des études dans les filières de la santé et des soins sont les plus susceptibles d’opter pour le statut d’indépendant. L’essor des professions libérales est alimenté par une série de professions qui tendent à se développer: les professions à caractère intellectuel comme les conseillers, les informaticiens, les bureaux de service... (+27 900 unités entre 2008 et 2017), les professions liées au paramédical comme les psychologues, les infirmiers, les accoucheuses, les thérapeutes, les masseurs... (+24 000) mais aussi par l’enseignement privé (+6 100). Les professions libérales plus « traditionnelles », à savoir les médecins, dentistes, pharmaciens et vétérinaires, les avocats et notaires, les architectes, géomètres, ingénieurs, comptables, experts (fiscaux-immobiliers) etc. affichent une croissance plus modérée depuis 2008, de l’ordre de 8 500 unités pour l’ensemble de ces professions.

### Graphique 14 – Probabilité d'être indépendant par sexe, niveau d'éducation, statut matrimonial et origine<sup>1</sup>

(sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps, 2005-2017, population en emploi âgée de 15 ans ou plus, intervalle de confiance de 95 %)



Sources: EFT (microdonnées), estimation BNB.

<sup>1</sup> En contrôlant pour le genre, la région d'habitation, le niveau d'éducation, le statut matrimonial, le nombre d'enfants et le pays de naissance.

Concernant les autres caractéristiques des personnes, on notera que toutes autres choses étant égales par ailleurs, une femme a environ 8 points de pourcentage de probabilité en moins d'être indépendante qu'un homme. Cet écart se réduit légèrement pour atteindre 6 points de pourcentage lorsqu'on contrôle également pour la branche d'activité. Le statut matrimonial a également un effet sur la probabilité d'être indépendant. Elle est plus grande pour les personnes mariées (14 %), que pour les célibataires (10 %). Le fait d'avoir ou non des enfants n'a en revanche pas d'incidence statistiquement significative.

En termes d'origine, ce sont les personnes originaires d'un pays européen qui ont le plus de chance de travailler en tant qu'indépendant (15 % de probabilité). Un taux supérieur à celui d'une personne née en Belgique (13 %), mais également plus élevé que pour les personnes nées en dehors de l'UE (11 %) <sup>11</sup>.

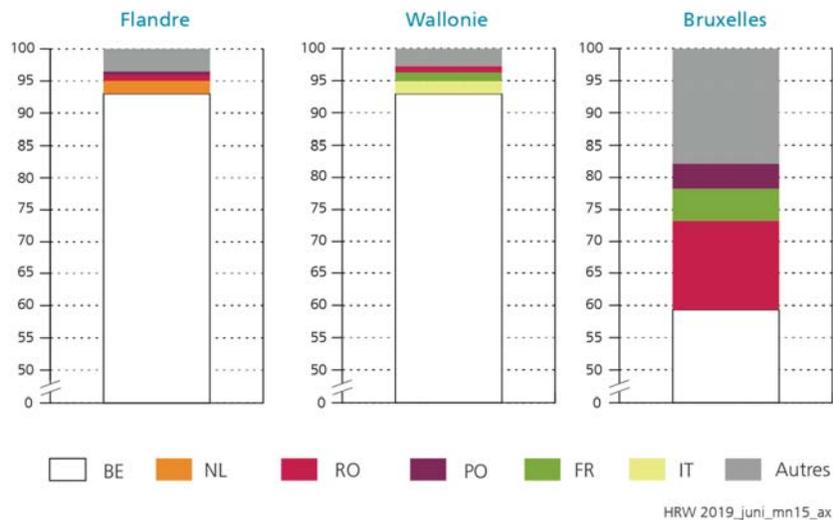
**Les personnes originaires de l'UE ont une plus forte probabilité de travailler sous le statut d'indépendant**

En nombres absolus, après les Belges, qui comptent pour près de neuf indépendants sur dix, les Roumains sont les plus nombreux (21 % des non belges), suivis des Néerlandais (14 %) et des Français (11 %). Au sein des starters, soit les travailleurs qui démarrent une activité indépendante, on dénombre environ un quart de travailleurs étrangers, parmi lesquels un tiers de Roumains.

<sup>11</sup> Pour plus de détails sur l'origine des indépendants en Belgique, voir <https://economie.fgov.be/fr/publications/entrepreneuriat-et-diversite>.

La forte croissance du nombre de travailleurs indépendants étrangers en provenance des pays de l'est est à mettre en lien avec l'élargissement de l'UE. En effet, la Belgique avait pris des mesures pour limiter l'accès à son marché du travail pour les ressortissants de ces nouveaux États membres. Cette restriction concernait uniquement les salariés, pas les indépendants qui peuvent exercer leur activité sur l'ensemble du territoire de l'UE sur la base de la libre prestation de services<sup>12</sup>. Ce fut le cas jusqu'en 2009 pour la Tchéquie, la Slovaquie, la Lettonie, la Pologne, la Hongrie, la Lituanie et l'Estonie ; jusqu'en 2014 pour Bulgarie et la Roumanie et jusqu'en 2015 pour la Croatie.

**Graphique 15 – Nombre d'indépendants selon la nationalité par région**  
(2017, en pourcentage du total correspondant)



Source: INASTI.

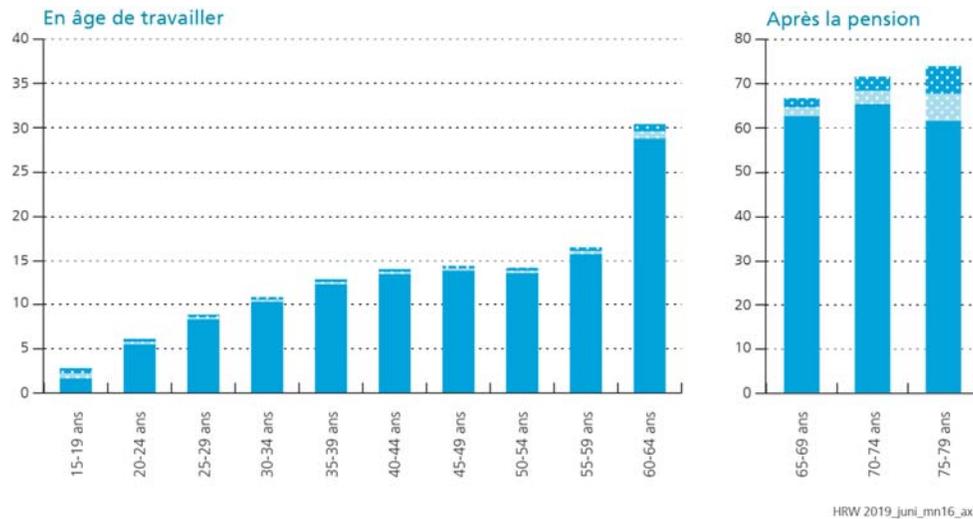
C'est à Bruxelles que l'on retrouve le plus de travailleurs de nationalité étrangère: 41 % des indépendants n'y sont pas belges, contre 7 % en Flandre et en Wallonie. La surreprésentation de la Région bruxelloise tient notamment au fait qu'il s'agit d'une grande ville, plus attractive pour les travailleurs étrangers. C'est également le cas à Charleroi, Liège ou Anvers<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> À l'exception des professions réglementées.

<sup>13</sup> <https://www.inasti.be/fr/publication/statistiques-non-belges-tendances-2017>.

**Graphique 16 – Probabilité d'être indépendant par âge<sup>1</sup>**

(sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps, 2005-2017, population en emploi âgée de 15 ans ou plus, intervalle de confiance de 95 %)



Sources: EFT (microdonnées), estimation BNB.

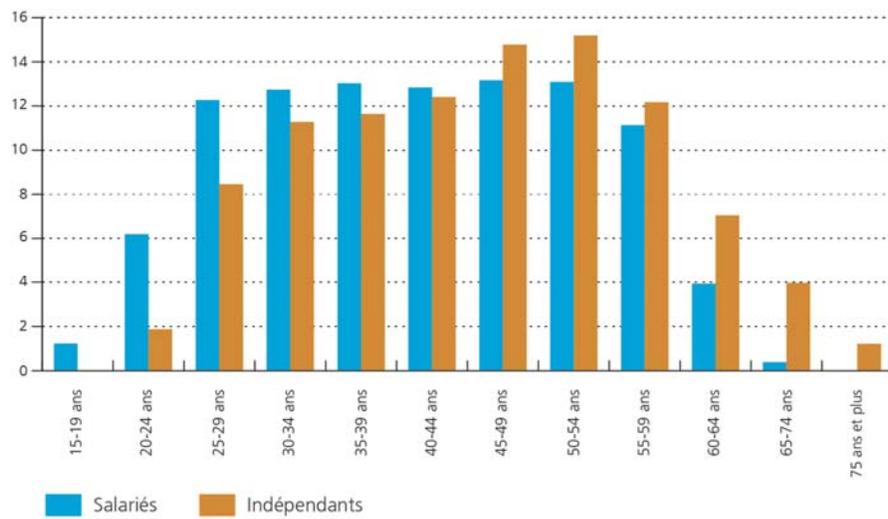
<sup>1</sup> L'ensemble des résultats est présenté en annexe.

<sup>2</sup> En contrôlant pour le genre, la région d'habitation, le niveau d'éducation, le statut matrimonial, le nombre d'enfants et le pays de naissance.

L'âge a également une incidence significative sur la probabilité de travailler comme indépendant. Celle-ci augmente progressivement de 2 % pour les 15-19 ans à 11 % pour les 30-34 ans. Ensuite, elle se stabilise jusqu'à 60 ans autour de 13 à 16 %, puis elle double pour les 60-64 ans. Au-delà de l'âge de la pension, elle atteint plus de 60 %. La majorité des travailleurs qui décident de poursuivre une activité professionnelle après la pension le font sous ce statut. La possibilité offerte aux retraités de combiner pension et revenus issus d'une activité indépendante a contribué à alimenter ce phénomène.

Si l'on compare la structure par âge des travailleurs, on constate effectivement une répartition très différente selon le statut. On retrouve proportionnellement plus de jeunes travailleurs sous le statut de salarié, et plus de travailleurs plus âgés sous le statut d'indépendant. La complexité et la multiplication des compétences exigées par ce dernier statut (compétences liées à l'activité principale, mais aussi charges administratives et comptables, gestion des relations commerciales, etc.) sont sans doute un moindre obstacle pour des travailleurs expérimentés que pour les débutants.

**Graphique 17 – Structure par âge des travailleurs indépendants et salariés**  
(en pourcentage du total correspondant, 2018)



HRW 2019\_juni\_mn17\_ax

Source: CE (EFT).

## 2. PROTECTION SOCIALE ET REVENUS

### 2.1. PROTECTION SOCIALE

En Belgique, la plupart des travailleurs sont couverts par la sécurité sociale. Les salariés sont couverts quel que soit leur temps de travail ou le type de contrat. Les étudiants et apprentis le sont via la protection sociale de la personne qui assume leur charge. Les indépendants en activité complémentaire sont couverts sur la base de leur activité principale, soit un statut de salarié dans le secteur public ou privé. Les travailleurs indépendants sont couverts par un régime social distinct de celui des salariés, qui ne leur donne pas les mêmes droits en matière de protection sociale.

**Tableau 4 – Protection sociale selon le statut**

	Indépendants		Salariés					
	Activité principale	Activité compl.	Plein/partiel	Fixe/tempo	T. saisonnier	Flexi-jobs	Apprentis	Étudiant
Soins de santé	Verte	Rouge	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Rouge
Maladie	Verte	Rouge	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Rouge
Maternité/paternité	Verte	Rouge	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Rouge
Pension	Verte	Rouge	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Rouge
Chômage	Orange	Rouge	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Rouge
Assistance sociale	Verte	Rouge	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Rouge
Soins de LT	Verte	Rouge	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Rouge
Invalidité	Verte	Rouge	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Rouge
Accident du travail	Rouge	Rouge	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge
Allocations familiales	Verte	Rouge	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Rouge

Source: CE (2019).

Rouge : nulle ; orange, partielle ; verte, effective.

Contrairement aux salariés du secteur privé ou public, le travailleur indépendant doit veiller à s'affilier à une caisse d'assurance et à une mutualité. Les travailleurs indépendants bénéficient de certains droits en matière de prestations familiales, d'assurance maladie-invalidité, de maternité, de pension et de droit passerelle. Cependant, ils ne peuvent pas bénéficier des allocations de chômage. Toutefois, s'ils ont préalablement à leur activité indépendante acquis des droits au chômage sur la base d'un statut de salarié ou de chômeur indemnisé, ils conservent ces droits durant 15 ans. Les travailleurs indépendants ne sont également pas protégés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Dans ce cas, ils peuvent néanmoins retomber dans l'assurance maladie ou invalidité.

**La protection sociale des indépendants est moins complète que celle des salariés**

**Tableau 5 – Taux de cotisations de sécurité sociale selon le statut et la nature de l'activité**  
(cotisations 2019 année de référence 2016 pour les indépendants)

<b>Indépendants</b>	
<u>En activité principale :</u>	
Revenus compris entre 0 et 59 795,61 €	20,50 %
Revenus compris entre 59 795,61 et 88 119,80 €	14,16 %
Revenus supérieurs à 88 119,80 €	Plafond max.: 4 067,20 €
 Min 709,68 € - Max 4 067,20 €	
<u>À titre complémentaire :</u>	
Revenus inférieurs à 1 531,99 €	0 %
Revenus supérieurs à partir de 1 531,99 €	Idem activité principale
<u>Après la pension :</u>	
Revenus inférieurs à 3 063,98 €	0%
Revenus compris entre 3 063,98 et 59 795,61 €	14,7%
Revenus compris entre 59 795,61 et 88 119,80 €	14,16 %
<u>Étudiant indépendant :</u>	
Revenus compris entre 0 et 6 923,69 €	0 %
Revenus compris entre 6 923,69 € et 13 847,39 €	20,50 %
Revenus supérieurs à 13 847,39 €	Idem activité principale
<u>Starters :</u>	
Possibilité de payer des cotisations réduites durant les 3 premières années puis régulation sur la base des revenus réels	
<b>Salariés</b>	
<u>Après la pension :</u>	
Cotisations patronales	24,92 %
Cotisations employés	13,07 %

Sources: INASTI, Sécurité sociale, UCM.

Les indépendants sont soumis à un taux de cotisation plus faible que le taux prélevé sur le revenu des salariés (cotisations personnelles et patronales conjointement), mais cette moindre contribution leur confère aussi moins de droits. Le taux de cotisation des indépendants est dégressif : il se réduit lorsque le revenu augmente, contrairement à ce qui est appliqué sur les revenus salariés. En outre, il y a un plafond annuel pour les contributions des indépendants, ce qui n'est pas non plus le cas pour les salariés.

**Un taux de prélèvement plus faible mais également moins de droits**

Les indépendants en activité complémentaire sont pour leur part redevables d'une cotisation trimestrielle réduite et ne doivent pas s'acquitter de contributions sociales si leurs revenus professionnels annuels nets ne dépassent pas un certain plafond. Ces cotisations réduites ne permettent pas au travailleur de se constituer des droits sociaux additionnels dans le régime des

indépendants, mais ils conservent leurs droits sociaux relatifs à leur activité principale (salarié ou fonctionnaire).

Pour les indépendants qui démarrent une activité (starters), les cotisations sont réduites durant les trois premières années et régularisées ensuite.

Des mesures ont été prises pour réformer leur statut social et améliorer leur équilibre vie privée-vie professionnelle, comme l'allongement du congé de maternité (depuis 2017, il a été rallongé de 4 semaines pour passer à 12 semaines maximum) et le relèvement de la pension minimum (depuis 2016, la pension minimum des indépendants a été relevée et équivaut à celle des salariés, ce qui a impliqué une forte hausse de la pension minimum des indépendants). Actuellement, en cas de carrière complète, la pension minimum équivaut à 1 566,79 euros au taux ménage, 1 253,83 euros au taux isolé et 1 237,07 euros pour la pension de survie. En cas d'incapacité de travail, la période de carence durant laquelle l'indépendant ne perçoit pas d'indemnisation est passée de 1 mois à 2 semaines en 2018 et à 1 semaine en 2019 (les salariés n'y sont pas soumis). En 2017, un nouveau régime a été introduit pour les étudiants qui souhaitent adopter le statut d'indépendant. Dans ce cadre, l'étudiant reste à charge de ses parents en matière de soins médicaux et il ne doit s'acquitter d'aucune cotisation si son revenu annuel est inférieur à 6 923,69 euros ; de cotisations réduites (20,5 %) pour un revenu compris entre 6 923,69 euros et 13 847,39 euros ; au-delà, le régime des indépendants en activité principale s'applique.

Afin de compenser leur moindre protection sociale, les indépendants peuvent recourir à des dispositifs non-obligatoires (assurances, mutuelles), ce qui ajoute au coût global de leur protection sociale. Ces dispositifs sont principalement utilisés pour compléter l'assurance maladie et la pension pour lesquelles ils sont moins bien couverts, en termes financiers (il s'agit souvent de montants forfaitaires moins élevés que les indemnités dont bénéficient les salariés pour qui les indemnités correspondent à un pourcentage du salaire), mais également dans le temps (période de couverture limitée pour les indépendants, généralement pas pour les salariés).

Pour les indépendants en situation de besoin, une exemption de contributions sociales peut être accordée pour certains trimestres (4 maximum sur une carrière). Celle-ci est accordée si le travailleur se trouve dans une situation financière ou économique difficile de nature temporaire.

Si un indépendant doit cesser son activité à la suite d'une faillite, de difficultés financières, d'un évènement (incendie, allergie etc.) ou d'un règlement collectif de dettes, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une aide financière (« droit passerelle »). Cette aide financière est couplée au maintien des droits en matière d'assurance maladie-invalidité (sans paiement de cotisations). L'indépendant peut en bénéficier plusieurs fois au cours de sa carrière professionnelle, mais pour un maximum de 12 mois au total. Le montant de l'aide financière est de 1 556,05 € par mois en cas de charge de famille, de 1 245,23 € sans. L'indépendant doit répondre à une série de conditions contraignantes<sup>14</sup> pour pouvoir y accéder. La CE<sup>15</sup> a recommandé d'étendre ce droit aux personnes qui avaient des difficultés financières sans être toutefois déjà déclarées en faillite.

<sup>14</sup> Avoir déclaré faillite ou obtenu un règlement collectif de dettes dans les trois ans précédant sa cessation ou avoir été forcé d'interrompre son activité indépendante à cause d'une calamité naturelle, un incendie, une destruction par un tiers ou une allergie (professionnelle) ou avoir cessé son activité indépendante à cause de difficultés économiques...

<sup>15</sup> Voir EC(2017b).

**Tableau 6 – Protection sociale des indépendants : comparaison internationale**

	Soins de santé	Maladie	Maternité/ paternité	Pension	Pension survivant	Chômage	Assistance sociale	Soins de LT	Invalidité	Accident du travail	Allocations familiales
BE	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte	Orange	Verte	Verte	Verte	Rouge	Verte
DE	Verte	Orange	Orange	Orange	Orange	Rouge	Verte	Orange	Rouge	Rouge	Verte
DK	Verte	Verte	Verte	Verte	Rouge	Orange	Verte	Verte	Verte	Rouge	Verte
FI	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte	Orange	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte
FR	Verte	Orange	Orange	Verte	Verte	Rouge	Verte	Verte	Verte	Rouge	Verte
NL	Verte	Rouge	Orange	Orange	Verte	Rouge	Verte	Rouge	Rouge	Rouge	Verte
SE	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte	Orange	Verte	Verte	Verte	Verte	Verte

Source: CE (2017).

Rouge: nulle ; orange, partielle ; verte, effective.

Par rapport à d'autres pays européens, et notamment les principaux pays voisins, la protection sociale des indépendants en Belgique est relativement étendue puisqu'elle couvre la plupart des volets de la protection sociale, en dehors du chômage et des accidents de travail. Elle est cependant moindre que celle offerte aux indépendants en Suède ou en Finlande.

**Dans les pays nordiques, la protection sociale des indépendants est plus proche de celle des salariés, sans être parfaitement comparable**

En Finlande et en Suède, les indépendants sont assurés automatiquement contre le risque de chômage. En Finlande, il s'agit d'une allocation forfaitaire, qui peut être complétée par une assurance non obligatoire pour lier l'allocation aux revenus. C'est également le même système qui est appliqués aux salariés. En Suède, l'assurance chômage offre une allocation universelle combinée avec une compensation liée au revenu sur base volontaire. Néanmoins, même dans ces pays, la couverture chômage des indépendants est limitée. Ainsi, en Suède, si l'indépendant reprend son activité, il n'est plus couvert pendant les 5 années qui suivent. En outre, contrairement aux salariés, ils n'ont pas la possibilité de combiner des allocations de chômage avec un travail à temps partiel. Au Danemark, il existe une assurance chômage sur base volontaire. Les pouvoirs publics financent le système du chômage tant pour les salariés que pour les indépendants. Les allocations sont cependant octroyées en fonction de décisions discrétionnaires basées sur des règles complexes qui tiennent notamment compte du statut, de la branche, des tâches, des heures de travail, du turnover de l'entreprise, de sa localisation, de ses heures d'ouverture et du nombre de salariés de l'entreprise. Rappelons qu'en Belgique, les indépendants n'ont pas accès à l'assurance chômage, mais qu'il existe le droit passerelle, qui est une aide financière forfaitaire limitée dans le temps octroyée dans certains cas, comme une faillite ou de difficultés économiques. Le bénéfice de ce droit est soumis à des conditions contraignantes.

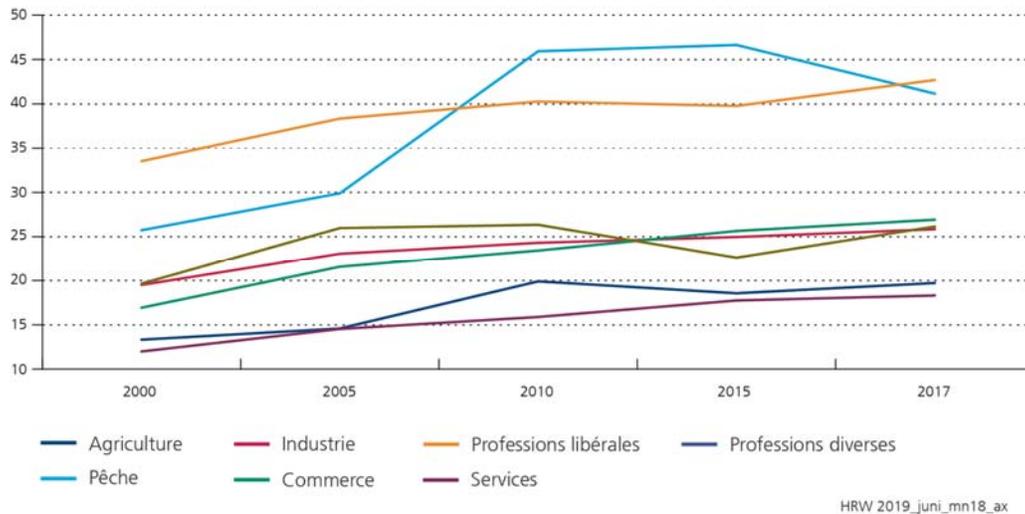
## 2.2. REVENUS

Les données de l'INASTI nous fournissent une série d'informations sur les revenus des indépendants. La moyenne des revenus nets déclarés (revenus professionnels bruts, diminués des dépenses et charges professionnelles et des pertes professionnelles) des travailleurs indépendants

en activité principale, qui sert de base<sup>16</sup> au calcul des cotisations sociales, s'est élevée en 2017 à 29 850 euros sur une base annuelle. Les écarts entre secteurs sont conséquents ; le secteur de la pêche (il intègre les compagnies d'armateurs mais ne représente que 0,1 % des indépendants) et celui des professions libérales (30 % des indépendants) sont les plus rémunérateurs. À l'autre extrémité de la distribution des revenus se situent, par ordre décroissant de rémunération, le commerce, l'industrie (principalement la construction), les autres professions, l'agriculture et les services.

### Graphique 18 – Évolution des revenus moyens<sup>1</sup> nets par branche d'activité pour les indépendants en activité principale

(en milliers d'euros, sur la base des revenus trois ans plus tôt)



Source: INASTI.

<sup>1</sup> Revenus professionnels bruts, diminués des dépenses et charges professionnelles et, le cas échéant, des pertes professionnelles, soit les revenus servant au calcul des cotisations sociales.

Les revenus des indépendants diffèrent fortement selon le genre, selon l'implantation géographique et la nature de leur activité. Les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes (un tiers de revenus en plus en moyenne pour les activités principales, 15 % pour les activités complémentaires et la moitié après la pension). Sans surprise, ce sont les activités principales qui génèrent le plus de revenus (30 000), ensuite ce sont les activités après la pension (13 000), puis les activités complémentaires (4 000). Le niveau relativement élevé des revenus des indépendants pensionnés peut s'expliquer par un effet de composition. On compte principalement parmi eux des commerçants et des professions libérales. Pour les activités principales, c'est en Flandre que le revenu moyen est le plus élevé, puis en Wallonie. Pour les activités complémentaires et après la pension, c'est à Bruxelles que le revenu moyen est le plus élevé.

**Forte disparité de revenus en fonction de l'activité, du statut ou des caractéristiques personnelles**

<sup>16</sup> La moyenne des revenus de référence 2014 estimée par l'INASTI sert au calcul des cotisations provisoires 2017.

**Tableau 7 – Revenu des indépendants selon la nature de l'activité et le sexe, par province**  
(en euros, 2017 sur la base des revenus de 2014)

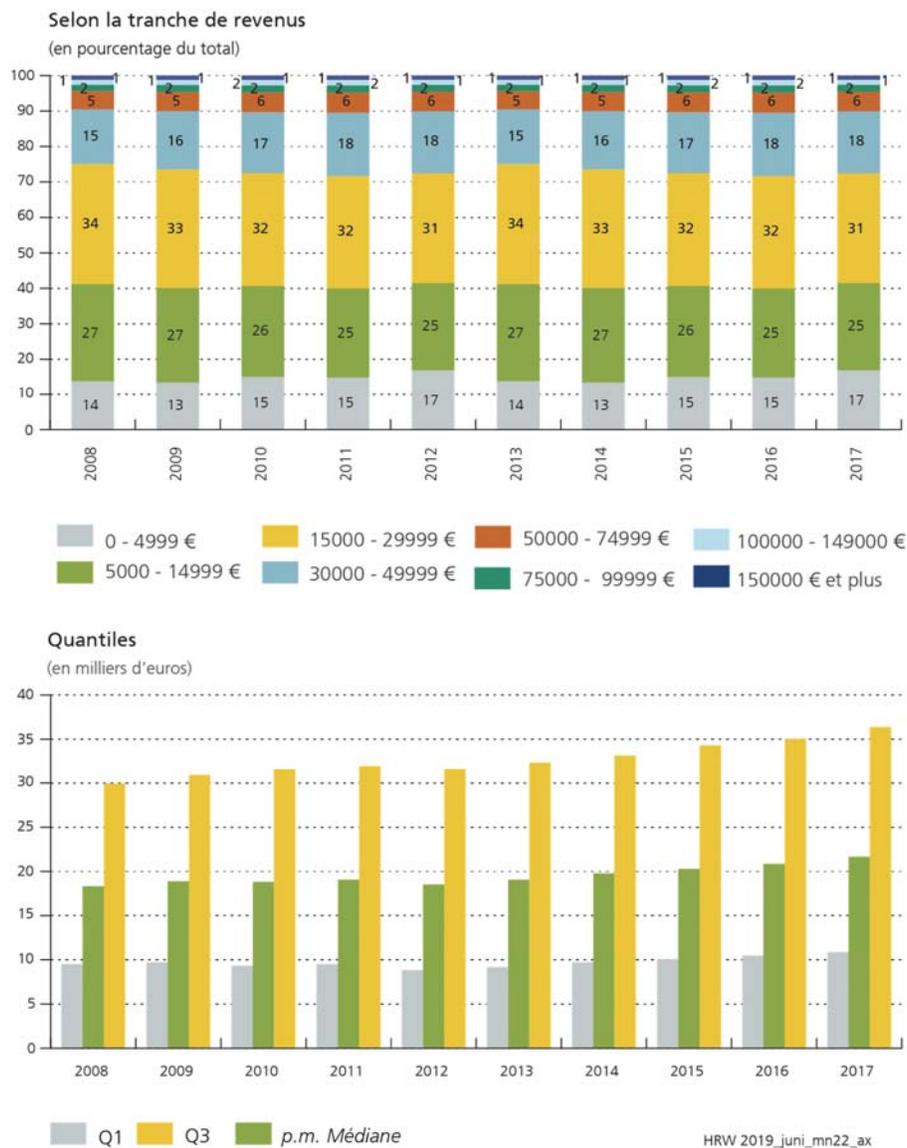
	Activité principale			Activité complémentaire			Actif après pension		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Anvers	32 864	22 670	<b>29 471</b>	4 195	3 459	<b>3 904</b>	14 132	6 664	<b>12 493</b>
Brabant flamand	<b>33 625</b>	<b>26 322</b>	<b>31 287</b>	4 150	3 509	<b>3 897</b>	14 738	7 417	<b>13 024</b>
Brabant wallon	33 497	24 273	<b>30 594</b>	5 549	3 530	<b>4 658</b>	<b>27 896</b>	9 362	<b>23 042</b>
Flandre occidentale	33 444	22 725	<b>29 765</b>	3 659	3 217	<b>3 496</b>	13 809	7 710	<b>12 378</b>
Flandre orientale	32 592	24 074	<b>29 779</b>	3 994	3 260	<b>3 724</b>	12 654	7 070	<b>11 378</b>
Hainaut	27 152	22 612	<b>25 672</b>	3 576	3 938	<b>3 725</b>	15 519	8 027	<b>13 472</b>
Liège	30 880	22 791	<b>28 247</b>	4 196	3 763	<b>4 028</b>	15 282	8 757	<b>13 650</b>
Limbourg	30 403	21 853	<b>27 449</b>	3 293	3 129	<b>3 233</b>	10 970	<b>6 193</b>	<b>9 949</b>
Luxembourg	26 491	<b>19 038</b>	<b>24 008</b>	<b>2 733</b>	<b>3 046</b>	<b>2 834</b>	<b>10 873</b>	6 559	<b>9 754</b>
Namur	29 723	22 595	<b>27 396</b>	3 663	3 368	<b>3 549</b>	15 354	7 176	<b>13 194</b>
Région bruxelloise	<b>26 320</b>	24 674	<b>25 896</b>	<b>5 590</b>	<b>4 521</b>	<b>5 154</b>	19 727	<b>11 216</b>	<b>17 239</b>

Source: INASTI.

En vert, revenu le plus élevé; en rouge, le moins élevé.

Les revenus des indépendants en activité principale sont plus importants dans les provinces du Brabant wallon et du Brabant flamand. Les revenus des femmes à Bruxelles sont dans le haut du classement, tandis que ceux des hommes dans la capitale sont les moins élevés. Outre les deux Brabants les provinces de Flandre orientale, de Flandre occidentale et d'Anvers présentent globalement les revenus les plus élevés.

**Graphique 19 – Répartition du revenu des indépendants en activité principale**



Source: INASTI.

Selon un rapport de l'INASTI (2018), la répartition des revenus des indépendants est plus inégale que dans la population totale: 80 % des indépendants possèdent 40 % des revenus. En d'autres termes, les 20 % d'indépendants les plus riches bénéficient de 60 % des revenus. Depuis 2008, les écarts de revenus tendent à augmenter, ce qui n'est pas le cas pour les salariés.

**La répartition des revenus des indépendants est plus inégale que dans la population totale, et elle continue de se creuser**

**Graphique 20 – Revenu médian équivalent**

(en milliers de standard de pouvoir d'achat<sup>1</sup>, 18-64 ans)



Source: CE (SILC).

<sup>1</sup> SPA: unité monétaire artificielle qui élimine les différences de niveaux de prix entre les pays (un SPA permet d'acheter le même volume de biens et de services dans tous les pays). 2009 : première année disponible.

Pour la comparaison internationale, nous utilisons les données de l'enquête SILC (enquête sur les revenus et les conditions de vie). Les revenus dont il est question ici correspondent à l'ensemble des revenus du ménage (les revenus professionnels, mais aussi les revenus mobiliers et immobiliers, les transferts sociaux...) et sont pondérés en fonction de la composition du ménage (nombre de personnes et âge). En comparaison des pays de référence, le revenu médian équivalent des indépendants en Belgique est dans la moyenne inférieure, tandis que celui des salariés est en tête de peloton. Ce sont les indépendants des Pays-Bas qui présentent le revenu médian le plus élevé. Globalement, le revenu médian des indépendants est inférieur à celui des salariés, mais nettement supérieur à celui des chômeurs. En termes de croissance, les revenus médians des salariés et des indépendants ont connu une croissance assez similaire (+18 % et +20 % respectivement entre 2009 et 2017), ceux des chômeurs ont très légèrement reculé sur la même période (-2 %).

**Le revenu des indépendants belges est dans la moyenne inférieure des pays de référence, contrairement à celui des salariés**

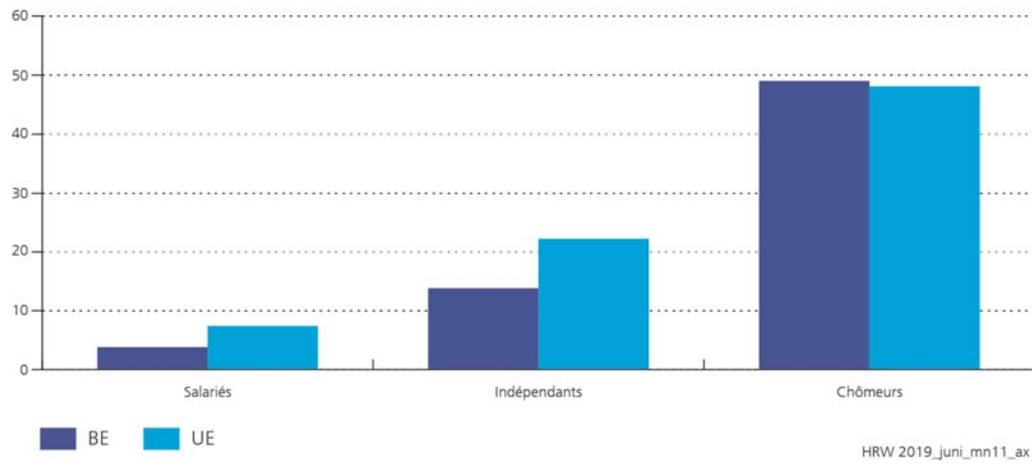
Autre fait marquant par rapport aux salariés, les travailleurs indépendants encourent un taux de risque de pauvreté<sup>17</sup> sensiblement plus important : 14 % disposent d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté, contre 4 % chez les salariés. C'est toutefois nettement moins que le risque encouru par les demandeurs d'emploi, qui s'élève à 49 %. Quel que soit le statut, avoir un emploi en Belgique est un rempart efficace contre la pauvreté (plus que dans l'UE en moyenne). Le taux de risque de pauvreté des indépendants est assez stable dans le temps et oscille autour de 15 % depuis 2009.

**14 % des indépendants sont en risque de pauvreté, contre 4 % pour les salariés**

<sup>17</sup> Le taux de risque de pauvreté correspond au pourcentage de ménages dont le revenu net total est inférieur au seuil de pauvreté, soit 60 % du revenu net médian équivalent. En Belgique, le seuil de pauvreté est calculé à partir des données de SILC. Il correspond à un revenu de 13.670 € net par an, soit 1.139 € net par mois pour un isolé, ou de 28.708 € net par an ou 2.392 € net par mois pour un ménage composé de deux adultes et deux enfants de moins de 14 ans.

**Graphique 21 – Taux de risque de pauvreté**

(2017, personnes âgées de 18 à 64 ans, seuil de 60 % du revenu équivalent médian après transferts sociaux)



Source: CE (SILC).

### 3. OPPORTUNITÉS ET DÉFIS

#### 3.1. INDÉPENDANTS DÉPENDANTS/FAUX INDÉPENDANTS

Comme on l'a vu, l'essor de travail indépendant est étroitement lié à la hausse du nombre d'indépendants sans salarié. Cette évolution, qui n'est pas une particularité belge, suscite des inquiétudes quant à l'essor potentiel du nombre de faux indépendants, d'indépendants dépendants et du travail déguisé.

Selon une enquête réalisée par Eurostat en 2017, 1,5 % des travailleurs indépendants en Belgique étaient économiquement dépendants. Cette situation se définit sur la base de trois critères: ils n'ont pas de personnel, 75 % de leurs revenus dépendent d'un client en position dominante et ils n'ont pas d'influence sur leur horaire de travail. En d'autres termes, ce sont des travailleurs sous le statut d'indépendant, mais qui n'en partagent pas les caractéristiques fondamentales en termes d'autonomie et d'absence de lien de subordination. Certains employeurs exigent que leurs travailleurs adoptent le statut d'indépendant afin de réduire leurs coûts et transférer les risques vers les travailleurs, comparativement à un engagement sous le statut de salarié.

**Le phénomène des indépendants dépendants est limité en Belgique**

Selon l'OIT, au sein de l'UE, ce taux est de 4 % en moyenne. La proportion limitée d'indépendants économiquement dépendants en Belgique tient au fait qu'elle est un des rares pays à avoir adopté une loi (dès 2006) portant sur la nature des relations de travail afin de renforcer la sécurité juridique des travailleurs et de lutter contre le phénomène des faux indépendants. Afin de réduire les ambiguïtés, deux critères définissent le statut d'indépendant: l'absence d'un lien de subordination et l'autonomie dans le travail.

Soulignons encore que les définitions utilisées pour l'élaboration de ces statistiques diffèrent selon les institutions et ne sont pas parfaites, puisqu'elles comptabilisent certains indépendants qui ne présentent pas de difficultés, et en excluent d'autres qui mériteraient d'être repris. Des travaux sont en cours à l'OIT pour affiner la définition et les statistiques.

Notons encore que la classification erronée salarié/indépendant a un effet sur la protection sociale du travailleur, mais entraîne également une perte de recettes fiscales et parafiscales pour l'État. Ce point est clairement à l'agenda des autorités chargées de l'emploi dans la plupart des pays avancés et devient d'autant plus important à traiter que la part du numérique augmente dans l'économie.

#### 3.2. DIGITAL WORKERS

En effet, l'émergence de plateformes internet ou d'applications où le travail « numérique » est externalisé par un appel lancé à la « foule » (*crowdwork*) contribue également à la croissance de l'emploi indépendant, même si l'ampleur du phénomène demeure limitée. Les *digital workers* sont particulièrement susceptibles de se retrouver dans une situation de dépendance économique. Les services fournis par les plateformes de travail peuvent être répartis en deux catégories: les services numériques réalisables de partout (micro tâches, services comptables ou d'encodage de données, etc.) et les services associés à une localisation (services de transport, de livraison ou de location immobilière). Dans tous les cas, l'outil numérique sert d'intermédiaire et les travailleurs doivent généralement opter pour le statut d'indépendant pour l'utiliser (c'est une condition d'utilisation dans de nombreuses plateformes de travail offrant des micro-tâches ou des missions *freelance*). Pour les travailleurs, les conditions de travail, de représentation collective et de protection sociale manquent souvent de clarté et sont parfois défavorables. Dans certains cas, ils peuvent même ne pas être déclarés. Le développement du travail de plateforme a relancé le débat sur le travail déguisé ou dépendant.

Une étude récente<sup>18</sup> estime qu'en moyenne 10 % des adultes européens ont déjà utilisé une plateforme de travail pour fournir un service. Moins de 8 % le font fréquemment, et moins de 6 % y passent un nombre d'heures important (soit au moins de 10 h par semaine) et perçoivent un revenu significatif (c'est-à-dire au moins 25 % de leur revenu total). Selon le dernier *Employment Outlook* de l'OCDE (2019), le travail de plateforme représenterait entre 0,5 et 3 % de l'emploi dans les pays de l'OCDE. La plupart des missions seraient postées à partir de pays de l'OCDE, en particulier des USA, mais la majorité des travailleurs seraient basés dans des pays hors de l'OCDE, avec un acteur particulièrement important: l'Inde.

**Le travail de plateforme représenterait entre 0,5 et 3 % de l'emploi dans les pays de l'OCDE**

Les avantages conférés par ce type d'emploi sont la flexibilité et la possibilité de combiner travail et responsabilités familiales. Cette dernière motivation est surtout évoquée par les femmes. Les conditions de travail sont flexibles mais aussi intenses. Dans certains cas, de longues heures de travail sont exigées. Le manque d'alternative est également souvent mentionné comme motif important pour le travail de plateforme. En outre, ces travailleurs sont soumis à une pression forte, liée au contrôle permanent, à une moindre autonomie, ainsi qu'à un flux irrégulier et faible de revenus.

Selon une enquête du BIT qui porte sur les travailleurs des plateformes, ces derniers perçoivent en général un revenu inférieur au salaire minimum. En outre, ils doivent consacrer beaucoup de temps non rémunéré à la recherche de missions (en moyenne 20 minutes non rémunérées pour une heure de travail).

**Les travailleurs des plateformes sont majoritairement en sous-emploi**

Ils prestent en moyenne 24,5h par semaine (dont 6,2h non rémunérées). La grande majorité d'entre eux (88 %) souhaiteraient travailler plus ; ce qui est symptomatique d'une situation de sous-emploi. Le profil type est un homme d'âge moyen (33 ans) instruit. Parmi les diplômés, 57 % sont issus des filières des sciences et technologies et 25 % sont diplômés en économie, finance et comptabilité. Un tiers des travailleurs de plateformes sont surqualifiés : ils effectuent des tâches requérant de faibles qualifications alors qu'ils possèdent un niveau d'éducation élevé. Ces travailleurs présentent en général moins d'années d'expérience que le travailleur moyen.

Comme évoqué plus haut, le phénomène des plateformes est en croissance, mais il ne représente encore qu'une infime proportion de l'emploi. Ce type d'activité permet d'utiliser des ressources qui étaient sous-utilisées et donne naissance à de nouvelles formes d'emploi, pour lesquelles la distinction entre le statut de salarié et celui d'indépendant s'estompe. En outre, en raison de leur position dominante et du pouvoir qu'elle leur confère, les plateformes leaders du marché (comme les *GAFAM*<sup>19</sup> mais aussi *Amazon Mechanical Turk*, *Upwork* ou, ici en Belgique, *freelancenetwork.be* ou *Ploy* de Randstad pour les travailleurs de l'horeca) peuvent imposer leurs conditions aux utilisateurs, et dans certains cas également aux entreprises traditionnelles et aux pays.

**Dans ce type d'activité, la distinction entre salarié et indépendant s'estompe**

En Belgique, un régime fiscal spécifique a été instauré pour les revenus issus de l'économie collaborative découlant des plateformes électroniques lorsqu'il s'agit de revenus complémentaires limités. Les travailleurs concernés ne doivent pas adopter le statut d'indépendant s'ils remplissent une série de conditions. La section 3.3. fournit plus de détails en la matière.

<sup>18</sup> Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789, JRC112157.

<sup>19</sup> Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft.

### 3.3. ACTIVITÉS OCCASIONNELLES ET FLEXI-JOBS

Sans qu'elles relèvent spécifiquement d'un statut d'indépendant ou de salarié, de nouvelles formes d'emploi ont vu le jour ces dernières années, il s'agit des activités de services occasionnelles et des flexi-jobs.

#### 3.3.1. Activités occasionnelles

Concrètement, ce nouveau régime<sup>20</sup> permet de gagner en complément de ses revenus, un montant non imposé jusqu'à 510,83 euros par mois, sans payer de cotisations sociales ou fiscales soit 6.130 euros par an (montant brut indexé pour l'année 2018). Ce montant est considéré comme une rémunération d'appoint pour un travail occasionnel ou un « extra » presté pour un autre citoyen, une association ou une administration publique, ou encore dans le cadre d'une plateforme d'économie collaborative agréée.

La liste des activités est limitée. Trois catégories de services sont à distinguer:

- Le travail associatif et les services prestés pour les administrations publiques: des activités qui se situent entre le volontariat et le travail rémunéré, par exemple le coaching sportif, les activités culturelles ou l'accueil extrascolaire des enfants.
- Les services entre citoyens: petites réparations, aller chercher les enfants à l'école et leur préparer le repas avant le retour d'un parent à la maison.
- L'économie collaborative: les services qui passent par une plateforme agréée comme les livraisons de repas ou les déplacements.

Ce régime a l'avantage d'offrir un cadre légal à des activités qui préalablement n'étaient pas systématiquement déclarées. Lors de son introduction, ce statut a été critiqué car il pouvait introduire une concurrence déloyale pour les travailleurs qui ne bénéficient pas de ce régime. Afin de réduire cet aspect, le régime n'est accessible qu'aux salariés occupés au moins à 4/5<sup>ème</sup> temps, aux indépendants à titre principal et aux pensionnés. Limiter le bénéfice de ce régime parafiscal favorable à des personnes qui ont déjà une activité principale permet de réduire les risques de concurrence déloyale pour certaines activités. Notons qu'un chômeur peut exercer une activité dans le cadre associatif s'il s'agit de la poursuite d'une activité entamée avant l'entrée au chômage.

#### 3.3.2. Flexi-jobs

En 2015, le système des flexi-jobs a été instauré en compensation de l'obligation faite aux professionnels de l'horeca de disposer d'une caisse enregistreuse dite blanche afin de lutter contre la fraude dans le secteur. Les flexi-jobs permettent de gagner un revenu complémentaire entièrement défiscalisé pour le travailleur ; le travailleur se constitue en outre des droits à la pension, aux vacances annuelles et à l'assurance chômage. L'employeur quant à lui est redevable de 25 % de cotisations patronales.

Il n'y a *a priori* pas de limite aux montants perçus. En revanche l'exercice d'un flexi-job n'est permis qu'aux salariés occupés à au moins 4/5<sup>ème</sup> temps auprès d'un autre employeur et aux pensionnés. Depuis 2018, les flexi-jobs ne sont plus limités à l'horeca, ils peuvent aussi être exercés dans le commerce de détail.

---

<sup>20</sup> <https://www.bijklussen.be/fr/index.html>.

Au 2<sup>ème</sup> trimestre de 2018, 42 200 personnes exerçaient un flexi-jobs, dont 30 100 dans l'horeca. Leur volume de travail correspondait à environ 4 800 équivalents temps pleins.

### 3.4. DUMPING SOCIAL

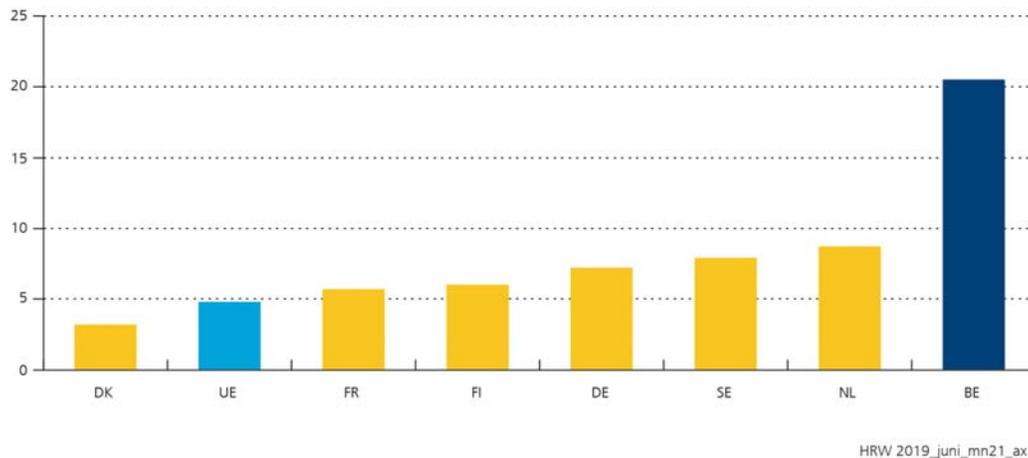
Cette section analyse le dumping social au travers du détachement de travailleurs, particulièrement utilisé en Belgique dans le secteur de la construction. On observe en effet une forme de concurrence entre les statuts, d'une part entre les statuts de salariés et d'indépendants, mais également entre ces statuts et les travailleurs détachés. Pour un employeur, un des objectifs est de minimiser les coûts, et donc d'utiliser l'option la moins coûteuse, même si d'autres aspects jouent également (comme conserver son personnel qualifié, assurer la qualité de ses prestations, etc.). En raison du niveau des cotisations sociales en Belgique, le travailleur détaché présente un avantage comparatif certain sur le travailleur belge en termes financiers.

Le détachement de travailleurs offre des avantages certains. Il contribue à la réduction des divergences cycliques et structurelles entre les pays et offre aux entreprises une marge d'adaptation du volume de travail: en cas d'accélération de l'activité, les entreprises du pays d'accueil ne doivent pas nécessairement engager de personnel fixe et en cas de ralentissement, elles peuvent conserver en priorité leurs employés expérimentés. Le détachement participe donc à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de travail, à réduire les pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques et à faciliter les échanges internationaux de connaissances (partage du savoir-faire), ce qui constitue un avantage pour les travailleurs tant du pays d'accueil que du pays d'origine.

**Recourir aux indépendants et aux travailleurs détachés pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre et pour réduire le coût du travail**

Le détachement de travailleurs présente toutefois certains risques, dont une possible concurrence « sociale » et l'éviction de travailleurs résidents. En effet, si les conditions de travail et de salaire qui s'appliquent sont légalement celles du pays d'accueil, les charges sociales appliquées demeurent celles du pays d'origine. Les différences entre les régimes sociaux (niveaux de cotisations sociales) des pays peuvent alors créer un désavantage concurrentiel pour les entreprises et travailleurs du pays d'accueil.

Pour garantir la protection des travailleurs détachés et éviter le dumping social, l'UE a établi un ensemble de règles obligatoires relatives aux conditions de travail d'un travailleur détaché dans un autre État membre. Ces règles doivent répondre aux normes minimales appliquées aux travailleurs de l'État membre d'accueil et la relation de travail entre employeur et travailleur détaché doit être maintenue durant toute la durée du détachement.

**Graphique 22 – Part des détachements dans le secteur de la construction**(proportion estimée de formulaire A1<sup>1</sup> en pourcentage de l'emploi total dans la construction, 2017)

Source: CE.

<sup>1</sup> Sur la base de l'article 12.

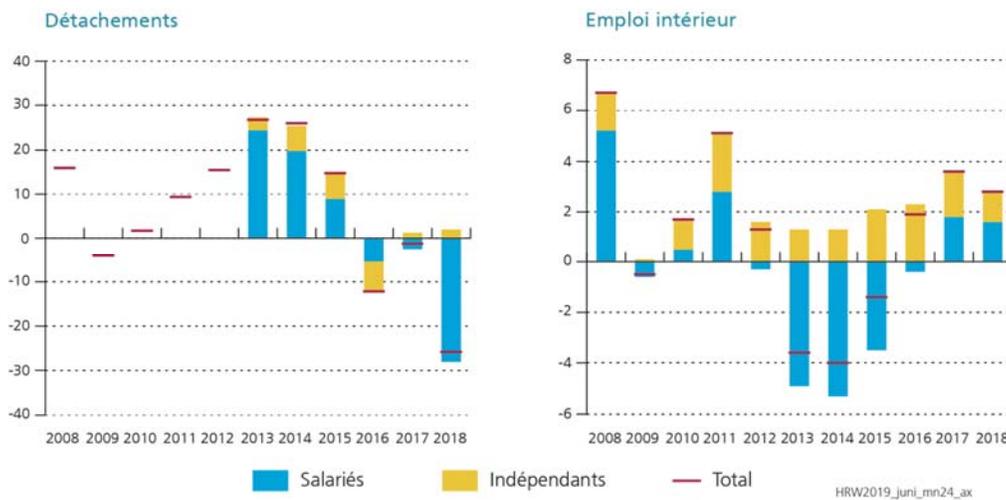
Il n'existe pas de registre des détachements à l'échelle de l'UE et les estimations nationales, disponibles dans certains pays seulement, ne sont pas directement comparables. Les estimations de la CE reposent donc sur les formulaires administratifs « A1 » (document indiquant dans quel pays un travailleur jouit d'une protection sociale) utilisés pour la coordination de la politique sociale entre les États membres. Les données ainsi obtenues doivent être considérées comme des indicateurs imparfaits.

Sur cette base, la CE<sup>21</sup> estime que la Belgique fait partie des principales destinations des travailleurs détachés, avec l'Allemagne et la France. Un travailleur détaché sur deux y est actif dans le secteur de la construction et 6 % du total des formulaires A1 émis concernent des indépendants. Le niveau relativement plus élevé des cotisations sociales en Belgique alimente la demande des entrepreneurs pour les travailleurs détachés (pour rappel, ceux-ci doivent s'acquitter de leurs cotisations sociales dans leur pays d'origine). L'emploi salarié dans le secteur de la construction a subi la concurrence des détachements. Leur très net développement entre 2013 et 2015 a d'ailleurs coïncidé avec le recul de l'emploi dans ce secteur. Selon la CE, pour la Belgique, les détachements y représentent plus de 20 % de l'emploi.

**La Belgique est une des principales destinations des travailleurs détachés**

21 Pacolet J. and De Wispelaere F., Posting of Workers: Report on A1 portable documents issued in 2017, Network Statistic FMSSFE, European Commission, October 2018.

**Graphique 23 – Évolution de l'emploi et des détachements<sup>1</sup> dans la branche de la construction**  
(variations annuelles en milliers de personnes)



Sources: ICN, ONSS.

<sup>1</sup> Distinction salariés versus indépendants non fiable avant 2013. Changement dans la définition des secteurs à partir de 2017.

En effet, si les détachements ont contribué au développement de la production dans la construction, l'emploi en Belgique n'a pas profité de cette augmentation de l'activité. En particulier, entre 2012 et 2015, période durant laquelle la croissance du nombre de travailleurs détachés a été la plus forte, le nombre d'emplois dans la construction a reculé de 9 000 unités. Cette évolution négative a essentiellement impacté l'emploi salarié, qui a reculé de 14 000 unités, tandis que l'emploi indépendant dans le secteur gonflait de 5 000 unités. Cette évolution divergente reflète tant une réponse aux besoins de flexibilité du secteur, qu'une adaptation à la concurrence en termes de coût des travailleurs détachés. Depuis 2016, l'évolution du nombre de détachements dans la construction a ralenti, en raison du renforcement des contrôles et de la réglementation.

### 3.5. RÉFLEXION SUR LA PROTECTION SOCIALE ACCORDÉE AUX NOUVELLES FORMES D'EMPLOI INDÉPENDANT

L'évolution des formes de travail indépendant, notamment dans le digital, soulève des interrogations quant à la protection sociale offerte à ces travailleurs. Comme on l'a vu, dans certains cas, ceux-ci doivent adopter un statut d'indépendant, sans en partager les caractéristiques fondamentales. Leurs difficultés sont liées à la relation très déséquilibrée entre le travailleur et la plateforme en termes de pouvoir de négociation. Ils ne bénéficient généralement pas des droits accordés aux salariés en matière de protection du travail, de protection sociale ou de droit à la formation. Il ne s'agit pas de faux indépendants, c'est-à-dire de salariés injustement enregistrés comme indépendants, mais réellement de travailleurs situés à la frontière entre le travail salarié et indépendant. Sur la base de ces développements, qui conduisent à une forme de travail indépendant de nature hybride, certaines voix se sont élevées pour demander la création d'un statut spécifique. D'autres sont d'avis que les statuts actuels de salarié et indépendant sont suffisants. Dans le cadre du rapport du CSE 2016, portant sur la Digitalisation<sup>22</sup>, le Conseil estimait qu'il ne fallait pas multiplier les cas particuliers, en introduisant

**Certains travailleurs se situent à la frontière entre le salariat et le travail indépendant**

<sup>22</sup> <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=370&idM=163>.

des statuts nouveaux qui pourraient s'avérer rapidement obsolètes, mais plutôt faire évoluer le droit social actuel, qui historiquement s'intéresse de fait surtout aux salariés.

Les préoccupations du Conseil sont toujours d'actualité. Nombre d'autres institutions se sont aussi interrogées sur la protection sociale à apporter à ces nouvelles formes d'emploi. L'OCDE propose dans son *Employment Outlook 2019* de compenser le rapport de force déséquilibré entre plateforme et travailleur en clarifiant les caractéristiques des statuts afin de réduire la zone d'incertitude (et donc lutter contre les faux indépendants). En cas de litige, il serait recommandé d'inverser la charge de la preuve : les firmes pourraient être tenues de prouver le statut d'indépendant, plutôt que ce soit le travailleur qui ait à prouver qu'il est effectivement salarié.

Il s'indiquerait, parallèlement, d'étendre une partie des droits accordés aux salariés à ces travailleurs « hybrides », notamment en matière de rémunération, de temps de travail, de santé, de non-discrimination, mais aussi certains aspects relatifs à la protection de l'emploi. Le caractère international du travail de plateforme, s'il permet un accès élargi au monde du travail, constitue un défi en la matière, avec un risque de nivellement par le bas des conditions de travail.

Pour déterminer le statut d'un travailleur, l'OIT recommande de se baser sur une série d'indicateurs. Parmi ceux-ci, on retrouve sa subordination, son intégration dans l'organisation, son influence sur ses conditions de travail, notamment en termes de temps et de lieu de travail et la régularité des paiements dont il bénéficie. La Belgique a été pionnière en la matière, puisque dès 2006, elle a introduit des critères clairs permettant de distinguer le travail salarié et le travail indépendant. Malgré ces critères objectifs, il est parfois difficile pour un travailleur de remettre en cause son statut professionnel face à son employeur, notamment en raison des coûts financiers, des délais et des potentielles répercussions qui peuvent découler d'une action en justice. Un renforcement des sanctions à l'encontre des firmes qui contreviennent la législation pourrait également réduire l'usage des faux indépendants, tout comme un renforcement des organes de contrôles (en termes de pouvoirs et de moyens).

#### **Certains aspects de la législation du travail pourraient être étendus à ces travailleurs au statut hybride**

Certains pays ont opté pour une forme de troisième statut, intermédiaire entre salarié et indépendant.

Au Royaume-Uni, à côté des statuts de salariés et d'indépendants, le statut de « *worker* » a été introduit pour élargir la portée de la législation du travail et inclure des individus qui étaient exclus du salariat par une lecture juridique étroite du terme. Le statut de travailleur n'a pas été spécifiquement défini mais il vise toute personne qui travaille sous contrat et qui fournit des services personnels, indépendamment du fait qu'elle ait ou non effectivement un contrat de travail. Ces travailleurs ont droit à la protection contre la discrimination et à un traitement équivalent à celui des salariés sous contrat standard. Ils sont également couverts pour certains aspects de la régulation du travail, comme le temps de travail, les congés payés et le salaire minimum. Ils n'ont en revanche pas de période de préavis (ni d'indemnités) en cas de licenciement ni de protection en cas de licenciement abusif. Ils doivent eux-mêmes s'acquitter de leurs taxes et de leurs contributions de sécurité sociale, comme des indépendants. Alors que l'objectif était de couvrir un plus grand nombre de travailleurs, la création de cette nouvelle catégorie de travailleurs a conduit à un nivellement par le bas de la protection des travailleurs. On a en effet observé un transfert quant au sujet des litiges : plutôt que de demander l'obtention du statut de salarié, les travailleurs doivent désormais se battre pour obtenir celui moins confortable de « *worker* ».

L'Italie a quant à elle créé un nouveau type de travailleur, le « *lavoro parasubordinato* ». Il s'agit de travailleurs indépendants présentant des liens de subordination avec un arrangement de travail de longue durée. Ces travailleurs ont accès à une protection sociale financée par l'employeur, et ce dernier bénéficie d'un taux de cotisation réduit. Les conditions permettant de mettre un terme à ces contrats sont moins strictes que celles applicables dans le cas d'un contrat salarié. Cette

réglementation a engendré un incitant à remplacer des contrats standards de salariés par ces contrats offrant moins de protection et moins chers. Des réformes ont dû être menées pour éviter les dérives et finalement abolir ces statuts en 2016.

Ces deux exemples montrent que lorsque l'on souhaite étendre la protection sociale aux travailleurs vulnérables qui en étaient préalablement exclus, il faut éviter de créer des incitants à détourner les droits des travailleurs engagés dans les contrats standards. En France, certaines plateformes ont mis en place elles-mêmes des chartes sur base volontaire, fixant les droits et la protection des travailleurs. Cette solution, idéalement temporaire, permet aux pouvoirs publics de tirer certains enseignements avant de légiférer et de trouver des solutions durables.



## ANNEXE

La base de données utilisée pour les estimations économétriques regroupe l'ensemble des microdonnées disponibles dans les enquêtes sur les forces de travail pour la Belgique entre 2005 et 2017. Pour chacune des analyses, la population reprise est constituée de toutes les personnes en emploi et âgées de 15 ans ou plus. Notons également que l'analyse des travailleurs indépendants exclu les travailleurs aidants.

Vu que les données utilisées ne constituent qu'un échantillon de la population, les coefficients de pondération, fournis par Eurostat, ont été repris afin de rapporter les résultats à une estimation des proportions pour l'ensemble de la population. Pour chacune des variables analysées, les seuils de représentativité ont été contrôlés afin de s'assurer de la représentativité des résultats.

L'estimation est basée sur un modèle probit défini de la manière suivante:

$$\Pr(Y_{it} = 1 | X_{it}) = \Phi(\beta X_{it} + \mu_t + \varepsilon_{it})$$

où  $\Phi$  est la fonction de distribution de la variable aléatoire normale standardisée:  $\Phi(z) = \int_{-\infty}^z \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-u^2/2} du$   $z, u \in \mathbb{R}$

$Y_{it}$  est la variable binaire dépendante qui prend la valeur 1 si la personne est indépendante et 0 sinon ;  $X_{it}$  représente l'ensemble des variables explicatives, à savoir le genre, la région d'habitation (ou la province), l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation des études, le statut matrimonial, le nombre d'enfants, le pays de naissance et la branche d'activité ;  $\mu_t$  est l'effet fixe de temps; et  $\varepsilon_{it}$  est le terme d'erreur.

Le modèle ainsi estimé ne peut toutefois pas être directement interprété, mis à part pour le sens de la relation entre les variables: si le coefficient est positif (négatif), alors la probabilité d'être indépendant, toute autre chose étant égale par ailleurs, augmentera (diminuera) si la variable augmente. Dans le cas de variables discrètes, si le coefficient est positif (négatif) cela signifie que par rapport à la catégorie de référence, la variable en question a un effet positif (négatif) sur la probabilité d'être indépendant. Par exemple, si le coefficient de la variable 'niveau d'éducation élevé' est positif, cela signifie que, toute autre chose étant égale par ailleurs, une personne hautement éduquée aura une probabilité plus grande qu'une personne faiblement éduquée (groupe de référence) de travailler sous le statut d'indépendant.

Pour connaître l'effet exact d'une variable sur la probabilité d'emploi, c'est-à-dire la magnitude de la variation, nous devons calculer les effets marginaux. Ces effets sont la dérivée partielle de la probabilité d'être indépendant pour la variable  $j$  dont on souhaite connaître la magnitude. Cette dérivée dépend de la valeur des autres variables. Dès lors, nous devons choisir comment fixer ces autres variables. Dans notre cas, on utilise le niveau moyen, de sorte que chaque coefficient est à interpréter pour toutes les autres variables constantes et égales à la moyenne. À titre d'illustration, sur la base du tableau ci-dessous, on peut dire que pour deux individus présentant les caractéristiques moyennes en termes d'âge, de région d'habitation, de niveau d'éducation, de statut matrimonial, de nombre d'enfants et de pays de naissance, une femme a 8 points de pourcentage de probabilité en moins d'être indépendante qu'un homme.

Sur la base de notre estimation, on peut également estimer la probabilité prédite par le modèle pour toutes les variables incluses dans la régression. Ce sont les données qui sont présentées dans les graphiques de cet avis. Pour chacune de ces probabilités prédites, un intervalle de confiance de 95 % est calculé.

Les tableaux qui suivent présentent les effets marginaux dérivés du modèle. Quatre régressions sont présentées: la première reprenant les caractéristiques personnelles des travailleurs à l'exception de l'orientation des études, la seconde en incluant l'orientation des études, la troisième en excluant l'orientation des études mais en incluant la branche d'activité et enfin la dernière reprend l'estimation pour l'ensemble des variables. Cette décomposition est faite en raison de la perte d'information associée à l'inclusion des variables orientation des études et branches d'activité dans la régression. L'orientation des études n'est en effet disponible que pour les personnes ayant au moins obtenu leur diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. L'inclure dans l'analyse implique donc la suppression de toutes les personnes ayant un faible niveau d'éducation. La branche d'activité quant à elle présente une rupture de série en 2008 puisque le code NACE a été revu à cette date. L'inclure dans la régression nous fait donc perdre 3 années d'estimations.

Le second tableau présente les probabilités prédites par le modèle. Les données fournies pour le genre, la région, l'âge, le niveau d'éducation, le statut matrimonial, le nombre d'enfants et le pays de naissance sont calculées sur la base de la première régression (excluant l'orientation des études et la branche d'activité). Les données fournies pour l'orientation des études sont basées sur les résultats de la seconde régression et celles de la branche d'activité sur la troisième régression.



**Tableau 8 - Effets marginaux de la probabilité d'être indépendant**

(coefficients multipliés par 100, sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps, population en emploi âgée de 15 ans ou plus, 2005-2017)

	Caractéristiques personnelles	Caractéristiques personnelles. et orientation des études	Caractéristiques personnelles. et branche d'activité	Caractéristiques personnelles, orientation des études et branche
<b>Genre (réf. Homme)</b>				
Femme	-7.9*** (0.1)	-8.0*** (0.1)	-5.9*** (0.1)	-6.1*** (0.1)
<b>Région (réf. Bruxelles)</b>				
Flandre	-1.8*** (0.2)	-1.7*** (0.2)	-1.9*** (0.2)	-1.6*** (0.2)
Wallonie	-2.6*** (0.2)	-2.5*** (0.2)	-2.1*** (0.2)	-2.0*** (0.2)
<b>Age (réf. Moins de 30 ans)</b>				
De 30 à 59 ans	5.4*** (0.1)	5.3*** (0.2)	4.9*** (0.1)	4.7*** (0.1)
60 ans ou plus	28.6*** (0.4)	26.7*** (0.6)	21.9*** (0.4)	21.7*** (0.7)
<b>Niveau d'éducation (réf. Faible)</b>				
Moyen	2.8*** (0.1)	Réf	2.3*** (0.1)	Réf
Elevé	4.6*** (0.1)	3.2*** (0.1)	6.1*** (0.1)	3.2*** (0.1)
<b>Orientation des études (réf. Programmes généraux)</b>				
Éducation		-9.1*** (0.3)		-3.2*** (0.4)
Arts et sciences humaines		-0.4 (0.3)		-0.2 (0.3)
Sciences sociales, commerce et droit		-0.3 (0.3)		-1.3*** (0.2)
Sciences, mathématiques, statistiques		-6.9*** (0.3)		-5.4*** (0.3)
TIC		-5.4*** (0.4)		-4.5*** (0.3)
Ingénierie, industrie, construction		-0.8*** (0.2)		-1.8*** (0.2)
Agriculture et vétérinaire		19.0*** (0.7)		5.1*** (0.6)
Santé et soins		5.2*** (0.3)		5.4*** (0.3)
Services		6.5*** (0.4)		0.9*** (0.3)
<b>Statut matrimonial (réf. Séparé, veuf, divorcé)</b>				
Célibataire	-2.3*** (0.2)	-2.7*** (0.2)	-2.5*** (0.2)	-2.6*** (0.2)
Marié	1.6*** (0.2)	1.2*** (0.2)	1.2*** (0.2)	0.9*** (0.2)
<b>Nombre d'enfants</b>				
	0.1** (0.1)	0.1 (0.1)	0.0 (0.1)	0.1 (0.1)

Source: EFT (microdonnées), estimation BNB.

(1) Les régressions incluant les données concernant la branche d'activité ne couvrent que la période allant de 2008 à 2017.

Note: (erreurs standards), \* significatif à 90 %, \*\* significatif à 95 %, \*\*\* significatif à 99 %

**Tableau 8 (suite) - Effets marginaux de la probabilité d'être indépendant**

(coefficients multipliés par 100, sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps, population en emploi âgée de 15 ans ou plus, 2005-2017)

	Caractéristiques personnelles	Caract. perso. et orientation des études	Caract. perso. et branche d'activité	Caract. perso. orientation des études et branche
<b><u>Pays de naissance (réf. Belgique)</u></b>				
UE	2.2*** (0.2)	1.6*** (0.3)	1.2*** (0.2)	1.1*** (0.2)
Non-UE	-1.9*** (0.2)	-1.5*** (0.3)	-2.7*** (0.2)	-2.3*** (0.2)
<b><u>Branche d'activité (réf. A - Agriculture)</u></b>				
B – Industries extractives			-67.1*** (1.0)	-60.8*** (1.5)
C – Industries manufacturières			-64.9*** (0.8)	-59.0*** (1.2)
D – Electricité et gaz			-68.1*** (0.8)	-62.0*** (1.2)
E – Eau et déchets			-66.8*** (0.8)	-61.1*** (1.3)
F - Construction			-44.6*** (0.8)	-38.5*** (1.3)
G - Commerce			-50.0*** (0.8)	-45.6*** (1.2)
H - Transports			-65.0*** (0.8)	-59.3*** (1.2)
I – Hébergement et restauration			-33.6*** (0.9)	-31.8*** (1.4)
J - Information et communication			-57.3*** (0.8)	-49.5*** (1.3)
K – Activités financières et d'assurance			-62.2*** (0.8)	-56.0*** (1.2)
L – Activités immobilières			-40.7*** (1.3)	-31.7*** (1.8)
M – Activités spécialisées, scientifiques et techniques			-36.1*** (0.9)	-29.5*** (1.3)
N – Activités de services administratifs et de soutien			-59.3*** (0.8)	-52.7*** (1.3)
O – Administration publique			-69.0*** (0.8)	-63.1*** (1.2)
P - Enseignement			-68.4*** (0.8)	-62.5*** (1.2)
Q – Santé humaine et actions sociales			-57.4*** (0.8)	-53.9*** (1.2)
R – Arts, spectacles et activités récréatives			-51.6*** (0.9)	-46.3*** (1.4)
S – Autres activités de services			-32.8*** (1.0)	-29.7*** (1.4)
T - Activités des ménages en tant qu'employeur			-64.7*** (1.0)	-58.8*** (1.4)
Nombre d'observations	534 847	337 837	395 972	246 316

Source: EFT (microdonnées), estimation BNB.

(1) Les régressions incluant les données concernant la branche d'activité ne couvrent que la période allant de 2008 à 2017.

Note: (erreurs standards), \* significatif à 90 %, \*\* significatif à 95 %, \*\*\* significatif à 99 %

---

**Tableau 9 - Effets marginaux de la probabilité d'être indépendant par province et par catégorie d'âge plus précise**

(coefficients multipliés par 100, sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps, population en emploi âgée de 15 ans ou plus, 2005-2017, en contrôlant pour le genre, le niveau d'éducation, le statut matrimonial, le nombre d'enfants et le pays de naissance)

---

**Province (réf. Bruxelles)**

Anvers	-2.6*** (0.2)
Limbourg	-2.6*** (0.2)
Flandre orientale	-1.4*** (0.2)
Brabant flamand	-2.6*** (0.2)
Flandre occidentale	0.9*** (0.2)
Brabant wallon	0.9*** (0.3)
Hainaut	-4.0*** (0.2)
Liège	-2.7*** (0.2)
Luxembourg	-2.2*** (0.3)
Namur	-2.3*** (0.3)

**Âge détaillé (réf. 15-19 ans)**

20-24 ans	3.6*** (0.3)
25-29 ans	6.3*** (0.3)
30-34 ans	8.3*** (0.3)
35-39 ans	10.3*** (0.3)
40-44 ans	11.5*** (0.3)
45-49 ans	11.9*** (0.3)
50-54 ans	11.6*** (0.3)
55-59 ans	13.9*** (0.4)
60-64 ans	27.4*** (0.5)
65-69 ans	62.5*** (1.1)
70-74 ans	66.2*** (1.6)
75-79 ans	65.5*** (3.2)

---

Source: EFT (microdonnées), estimation BNB.

Note: (erreurs standards), \* significatif à 90 %, \*\* significatif à 95 %, \*\*\* significatif à 99

---

**Tableau 10 - Probabilités prédites d'être indépendant**

(en pourcentages, sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps, intervalle de confiance de 95 %)

<b>Genre</b>			
Homme	16,5	<b>16,6</b>	16,8
Femme	8,6	<b>8,7</b>	8,8
<b>Région</b>			
Bruxelles	14,2	<b>14,5</b>	14,8
Flandre	12,6	<b>12,7</b>	12,9
Wallonie	11,7	<b>11,9</b>	12,0
<b>Province</b>			
Bruxelles	14,0	<b>14,3</b>	14,6
Anvers	11,5	<b>11,7</b>	12,0
Limbourg	11,4	<b>11,7</b>	12,0
Flandre orientale	12,6	<b>12,9</b>	13,2
Brabant flamand	11,5	<b>11,8</b>	12,0
Flandre occidentale	14,9	<b>15,2</b>	15,5
Brabant wallon	14,8	<b>15,2</b>	15,7
Hainaut	10,1	<b>10,4</b>	10,7
Liège	11,4	<b>11,7</b>	12,0
Luxembourg	11,8	<b>12,1</b>	12,5
Namur	11,6	<b>12,0</b>	12,4
<b>Age détaillé</b>			
15-19 ans	1,7	<b>2,2</b>	2,8
20-24 ans	5,5	<b>5,8</b>	6,1
25-29 ans	8,3	<b>8,6</b>	8,8
30-34 ans	10,3	<b>10,6</b>	10,8
35-39 ans	12,3	<b>12,6</b>	12,8
40-44 ans	13,5	<b>13,7</b>	14,0
45-49 ans	13,8	<b>14,1</b>	14,4
50-54 ans	13,6	<b>13,9</b>	14,2
55-59 ans	15,8	<b>16,2</b>	16,5
60-64 ans	28,8	<b>29,6</b>	30,4
65-69 ans	62,7	<b>64,7</b>	66,7
70-74 ans	65,4	<b>68,5</b>	71,5
75-79 ans	61,6	<b>67,8</b>	73,9
<b>Niveau d'éducation</b>			
Faiblement éduqué	9,5	<b>9,7</b>	9,9
Moyennement éduqué	12,4	<b>12,5</b>	12,7
Hautement éduqué	14,2	<b>14,3</b>	14,5
<b>Statut matrimonial</b>			
Séparé, divorcé, veuf	12,4	<b>12,7</b>	13,0
Célibataire	10,2	<b>10,4</b>	10,5
Marié	14,1	<b>14,3</b>	14,4
<b>Nombre d'enfants</b>			
Pas d'enfant	12,4	<b>12,5</b>	12,7
Par enfant supplémentaire	+0	<b>+0.1</b>	+0.2
<b>Pays de naissance</b>			
Belgique	12,5	<b>12,6</b>	12,7
UE	14,4	<b>14,8</b>	15,2
Non-UE	10,3	<b>10,7</b>	11,1

Source: EFT (microdonnées), estimation BNB

**Tableau 10 (suite) - Probabilités prédites d'être indépendant**

(en pourcentages, sur la base du modèle Probit à effets fixes de temps, intervalle de confiance de 95 %)

<b>Orientation des études</b>			
Programmes généraux	11,9	12,3	12,7
Education	3,0	3,2	3,4
Arts et sciences humaines	11,4	11,9	12,4
Sciences sociales, commerce, droit	11,8	12,0	12,3
Sciences, math, stats	5,0	5,4	5,8
TIC	6,4	6,9	7,5
Ingénierie, industrie, construction	11,3	11,5	11,8
Agriculture, vétérinaire	30,0	31,3	32,5
Santé, soins	17,1	17,5	17,9
Services	18,2	18,8	19,4
<b>Branche d'activité</b>			
A - Agriculture	67,8	69,3	70,8
B - Industries extractives	1,0	2,1	3,3
C - Industrie manufacturière	4,2	4,4	4,6
D - Electricité et gaz	0,8	1,2	1,5
E - Eau et déchets	1,9	2,5	3,1
F - Construction	24,1	24,7	25,3
G - Commerce	18,9	19,2	19,6
H - Transports	4,0	4,3	4,6
I - Hébergement et restauration	34,8	35,7	36,7
J - Information et communication	11,3	11,9	12,5
K - Activités financières et d'assurance	6,7	7,1	7,6
L - Activités immobilières	26,6	28,6	30,6
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	32,4	33,2	34,0
N - Activités de services administratifs et de soutien	9,5	10,0	10,4
O - Administration publique	0,2	0,3	0,3
P - Enseignement	0,7	0,8	0,9
Q - Santé humaine et actions sociales	11,6	11,9	12,2
R - Arts, spectacles et activités récréatives	16,6	17,7	18,8
S - Autres activités de services	35,2	36,5	37,7
T - Activités des ménages en tant qu'employeur	3,4	4,6	5,8

Source: EFT (microdonnées), estimation BNB



## BIBLIOGRAPHIE

- CESE (2017), *Les nouvelles formes du travail indépendant*, Avis du CESE, novembre.
- CGLSB (2019), *Dumping social* (<https://www.cgsb.be/fr/actualite/dumping-social>)
- CSE (2015), *Rapport 2015 - La modulation du temps de travail, une réponse aux souhaits des entreprises et des Travailleurs*, juin.
- EC (2017a), *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe - A study of national policies - 2017*, April.
- EC (2017b), *ESPN Thematic Report on Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts - Belgium - 2017*, European Social Policy Network, January.
- EC (2019), *ESPN Thematic Report on Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts - Belgium – 2017 – update June 2019*, European Social Policy Network, June.
- EC (2018), *Posting of workers - Report on A1 Portable Documents issued in 2017*, October 2018.
- Euractiv (2018), *Le travail indépendant en pleine mutation en Europe*, (<https://www.euractiv.fr>)
- Eurofound (2017), *Exploring Self-Employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2017), *The many faces of self-employment in Europe*, Blog, October. (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/the-many-faces-of-self-employment-in-europe>)
- Federgon (2018), [www.interimaire2018.be](http://www.interimaire2018.be), mai.
- France Stratégie (2017), *Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs - Enjeux*, mars.
- ILO (2016), *Non-standard employment around the world – Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office – Geneva: ILO. 2016.
- ILO (2017), *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*, Employment Working Paper No. 228.
- ILO (2018), *Informality and non-standard forms of employment*, Prepared for the G20 Employment Working Group Meeting, February.
- ILO/OECD (2018), *Promoting adequate social protection and social security coverage for all workers, including those in non-standard forms of employment*, Paper presented at the 1<sup>st</sup> Meeting of the G20 Employment Working Group, Buenos Aires, 20-22 February.
- ILO (2018), *Statistical definition and measurement of dependent “self-employed” workers – Rationale for the proposal for a statistical category of dependent contractors*, 20<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 10-19 October 2018.
- INASTI (2018), *Assujettis – Évolutions et tendances 2017*.

INASTI (2018), *Rapport annuel 2017*, D/2018/1683/7.

INASTI (2018), *Législation et jurisprudence 2017*, D/2018/1683/5.

Labour Mobility initiative (2019), *The most important research on the posting of workers in the EU is hot off the press!*, march 2019 (<https://www.mobilelabour.eu/12759/the-most-important-research-on-the-posting-of-workers-in-the-eu-hiva-ku-leuvens-annual-report-is-hot-off-the-press/>).

OECD (2019), *Chapter 2: The future of work: What do we know?*, Working Party on Employment, DELSA/ELSA/WP5(2019)1, January.

OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

OIT (2019), *Formes atypiques d'emploi*, (<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--fr/index.htm>).

OIT (2019), *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail – Pour un travail décent dans un monde en ligne*, Résumé analytique.

ONEM (2018), *Éléments d'évaluation de la mesure « Tremplin-indépendants » pour les chômeurs complets*, Spotlight décembre 2018.

Pesole, A. et al (2018), *Platform Workers in Europe*, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789, JRC112157.

SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie (2019), *Entrepreneuriat et diversité - Une étude sur l'origine des travailleurs indépendants en Belgique*, mars 2019 (<https://economie.fgov.be/fr/publications/entrepreneuriat-et-diversite>).

SPF Sécurité sociale (2019), *La lutte contre la pauvreté en Belgique en 6 questions* (<https://socialsecurity.belgium.be/fr/octroi-des-droits-sociaux/la-lutte-contre-la-pauvrete-en-belgique-en-6-questions>).

Statbel (2018), *Les indépendants plus satisfaits de leur travail que les salariés*, Nouvelles, novembre (<https://statbel.fgov.be>).

## LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS

Actiris	Service public régional bruxellois de l'emploi
BCSS	Banque Carrefour de la Sécurité Sociale
BFP	Bureau fédéral du plan
BIT	Bureau international du travail
BNB	Banque nationale de Belgique
CE	Commission européenne
CSC	Confédération des syndicats chrétiens
CSE	Conseil Supérieur de l'Emploi
DE	Demandeurs d'emploi
DEI	Demandeurs d'emploi inoccupés
e	estimation
EFT	Enquête sur les forces de travail
GAFAM	Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft
ICN	Institut des comptes nationaux
INAMI	Institut national d'assurance maladie-invalidité
INASTI	L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International standard classification of occupations
NACE	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne
nd	non disponible
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation internationale du Travail
ONEM	Office national de l'emploi
p.m.	pour mémoire
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
pp	points de pourcentage
Q1	Premier quartile
Q3	Troisième quartile
SDI	Syndicat des indépendants et des PME
SES	Structure of Earnings Survey
SILC	Enquête sur les revenus et les conditions de vie
SNI	Syndicat Neutre pour Indépendants
SPA	Standard de pouvoir d'achat
SPE	Services publics de l'emploi
SPF	Service public fédéral
SPF ETCS	Service public fédéral - Emploi, travail et concertation sociale
Statbel	Statistics Belgium
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UCM	Union des Classes Moyennes
UE	Union Européenne
UNIZO	Union des entrepreneurs indépendants
USA	États-Unis
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

**LISTE DES PAYS**

BE	Belgique
DE	Allemagne
DK	Danemark
FI	Finlande
FR	France
NL	Pays-Bas
SE	Suède

**LISTE DES RÉGIONS BELGES**

BRU	Bruxelles
VLA	Flandre
WAL	Wallonie

