

Brussel, 25 février 2016

N° rapport 2016/02

Émis à la demande du Ministre des Indépendants

Article 110, §1er, de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses

Propositions visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin

Dans ce rapport, le CGG formule, à la demande du Ministre des Indépendants, plusieurs propositions visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Les chiffres font apparaître qu'il y a une forte augmentation du nombre des indépendants féminins depuis 2000. Il n'en reste pas moins qu'aujourd'hui encore, l'entreprise indépendante demeure en grande partie une affaire d'hommes.

Il ressort des résultats fournis en 2013 par le Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (Observatoire flamand de la qualité du travail) qu'environ la moitié des entrepreneurs trouvent que la qualité de leur activité indépendante est suffisante. Il n'y a pas, sur ce point, de différence significative entre hommes et femmes. Il ressort également des données qu'environ un tiers des indépendants (hommes et femmes) considèrent qu'il leur est parfois difficile de concilier vie professionnelle et vie privée. Les résultats de une récente enquête de l'Unizo viennent confirmer que ce n'est pas toujours évident pour les entrepreneurs indépendants qui ont des enfants de combiner travail et famille. De nombreux indépendants déclarent donc faire appel à leur famille ou à des aides payantes (aide ménagère et/ou accueil payant pour les enfants) pour les tâches ménagères et les tâches de soins

Il existe, à l'heure actuelle, des initiatives publiques visant à permettre aux indépendants de mieux concilier travail et famille. Les travailleurs indépendants peuvent, à l'instar des travailleurs salariés, recourir à des congés pour soins tels que le congé de maternité ou les possibilités, qui ont encore été développées récemment, de prendre un congé pour donner des soins. Ces initiatives sont toutefois nettement moins développées dans le régime des indépendants que dans le régime des salariés.

Le Comité estime qu'il s'indique de réorienter l'offre existante sur certains points. Il propose donc, dans le présent rapport, d'apporter quelques modifications à l'assurance maternité pour les indépendantes. Le Comité présente également une proposition d'instauration d'un statut d' 'auxiliaire de vie'. Ce statut s'adresse aux personnes qui souhaitent exercer, de manière limitée mais contre rémunération, des tâches de soutien aux familles ou de soins aux tiers mais qui en sont empêchées dans le cadre actuel du droit du travail et du droit social.

Introduction

Fin 2015, le Ministre des Indépendants a demandé au Comité de réfléchir à des mesures permettant de promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Le présent rapport est né de cette réflexion.

Le document se compose de 6 parties. Les parties 1 et 2 contiennent une série de chiffres reflétant l'évolution du nombre de travailleurs indépendants assujettis et de leurs revenus. Ces données sont ventilées selon le sexe.

La partie 3 donne les résultats d'une enquête menée en 2013 dans le cadre du Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (Observatoire flamand de la qualité du travail). Cet instrument permet aux décideurs de se faire une idée du ressenti des salariés et des indépendants par rapport à la qualité de leurs conditions de travail. Une attention particulière a été prêtée à la situation des entrepreneurs féminins dans le compte rendu des résultats de l'enquête 2013.

La partie 4 donne un aperçu des principales constatations issues d'une enquête sur la conciliation travail-famille réalisée par l'Unizo en janvier 2016 auprès des indépendants ayant de jeunes enfants.

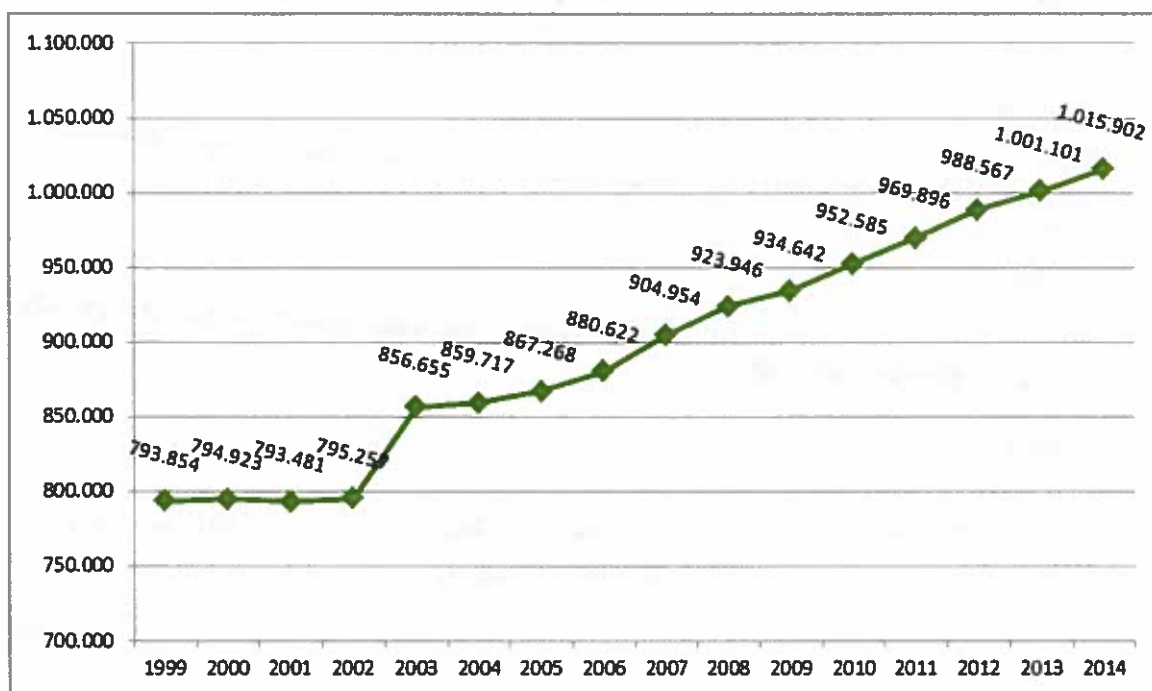
La partie 5 présente les initiatives auxquelles (surtout mais pas uniquement) les indépendants féminins peuvent recourir dans le cadre d'une meilleure conciliation entre leur activité professionnelle et leur vie privée. En guise de conclusion, le Comité formule, dans la partie 6, quelques propositions de réorientation ou de plus ample développement d'initiatives existantes.

1 L'entreprise indépendante : malgré la féminisation, cela reste encore essentiellement une affaire d'hommes

1.1 Evolution du nombre de travailleurs indépendants assujettis

Le nombre de travailleurs indépendants assujettis a augmenté sans interruption ces 15 dernières années. Pendant la période considérée, leur nombre est passé de près de 800.000 en 1999 à plus d'un million d'unités en 2014, soit une augmentation de près d'un tiers.

Graphique 1. Evolution du nombre de travailleurs indépendants assujettis, Belgique, 1999 - 2014



Source: INASTI

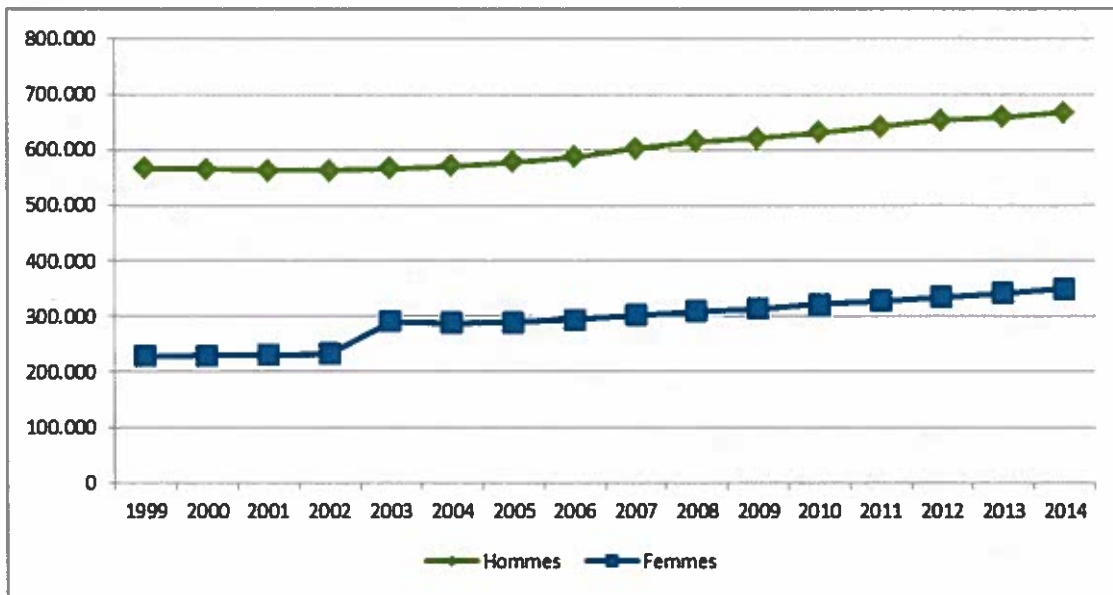
Note : La forte augmentation du nombre d'assujettis en 2002 et 2003 est imputable à l'instauration du statut des conjoints aidants (cf. graphique 9 en annexe).

1.2 Augmentation du nombre d'entrepreneurs indépendants féminins

L'augmentation du nombre de travailleurs indépendants assujettis au cours des 15 dernières années est également due à la forte augmentation du nombre d'entrepreneurs indépendants féminins. Leur nombre a augmenté de plus de la moitié durant la période 1999 – 2014 et passe de 227.920 à 349.180 unités. Durant la même période, le nombre d'assujettis masculins a augmenté de 17%, passant de 565.931 unités en 1999 à 666.722 unités en 2014.

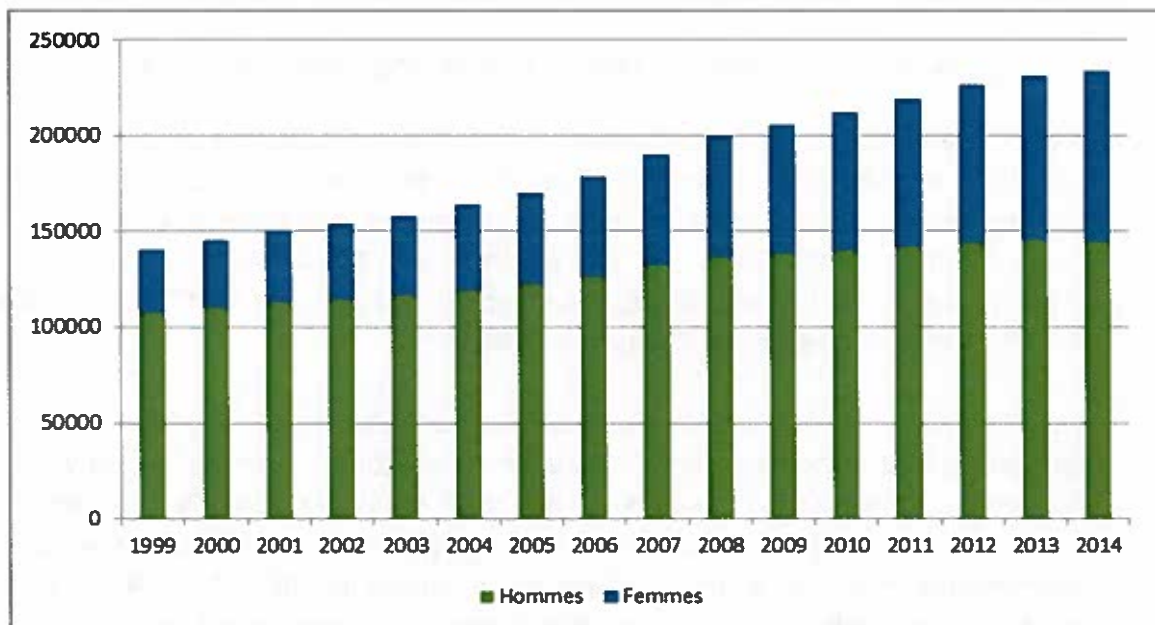
L'augmentation du nombre de femmes est particulièrement sensible parmi les assujettis à titre complémentaires. Dans cette catégorie, le nombre de travailleurs indépendants féminins est passé de 32.686 à 89.289 unités durant les 15 dernières années (soit une augmentation de 173%). Parallèlement, le nombre de travailleurs indépendants masculins à titre complémentaire passait de 107.917 à 144.712 unités (+34%). Entre 1999 et 2014, la proportion hommes / femmes dans la population des travailleurs indépendants à titre complémentaire est passée de 77% contre 23% à 62% contre 38%.

Graphique 2. Evolution du nombre d'assujettis, selon le sexe, Belgique, 1999 – 2014



Source: INASTI

Graphique 3. Evolution du nombre d'assujettis à titre complémentaire, selon le sexe, Belgique, 1999 – 2014



Source: INASTI

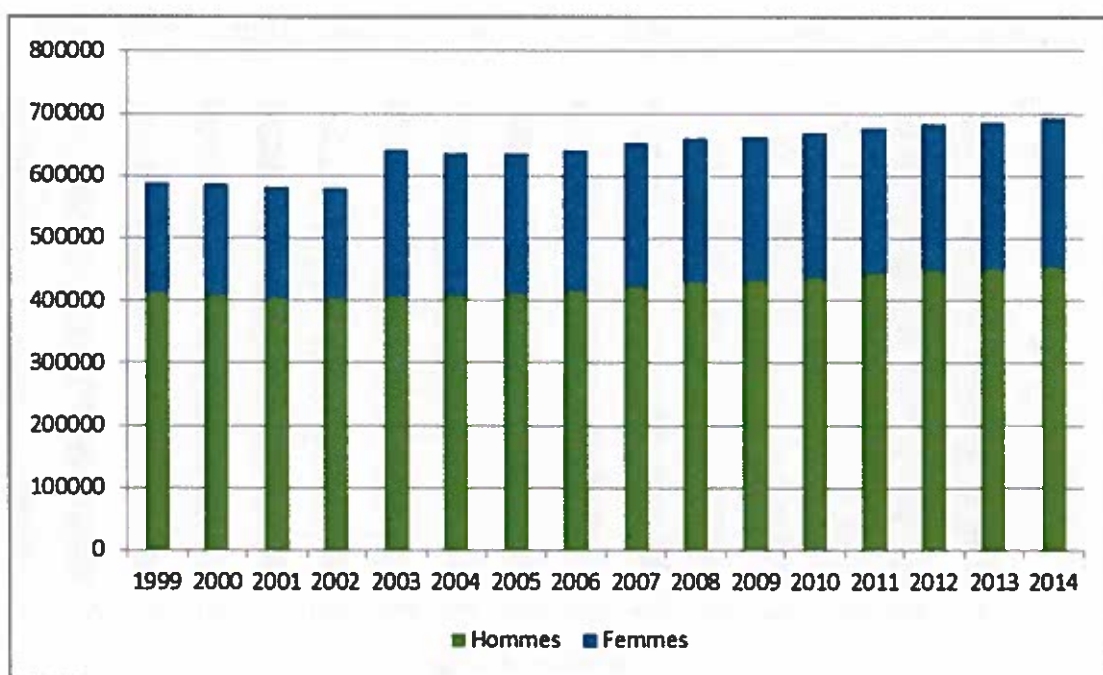
L'augmentation du nombre de femmes est également significative parmi les travailleurs indépendants à titre principal (graphique 4), même si elle moins prononcée que parmi les travailleurs indépendants à titre complémentaire. Le nombre de femmes exerçant une activité indépendante à titre principal est passé de 176.623 unités en 1999 à 237.458 unités en 2014 (soit une augmentation de 34%) ; le nombre d'hommes exerçant une activité indépendante à titre principal est passé

de 412.355 unités à 454.577 unités (soit +10%) sur la même période. La proportion hommes / femmes est passée de 70% contre 30% en 1999 à 66% contre 34% en 2014.

La tendance inverse ne s'observe que parmi les travailleurs indépendants poursuivant leur activité après l'âge de la pension. En effet, comme le nombre d'hommes augmente davantage que le nombre de femmes parmi les travailleurs indépendants actifs après l'âge de la pension (+48% d'hommes contre +21% de femmes), la proportion de femmes diminue au sein de cette population (de 29% en 1999 à 25% en 2014) (graphique 5).

Malgré la féminisation de l'activité indépendante durant les 15 dernières années, l'entreprise indépendante reste encore dans une certaine mesure plutôt une affaire d'hommes (cf. graphique 6). Les travailleurs indépendants masculins représentent environ 66% de la population totale des assujettis (en 1999, la proportion d'hommes était encore de 71%)¹.

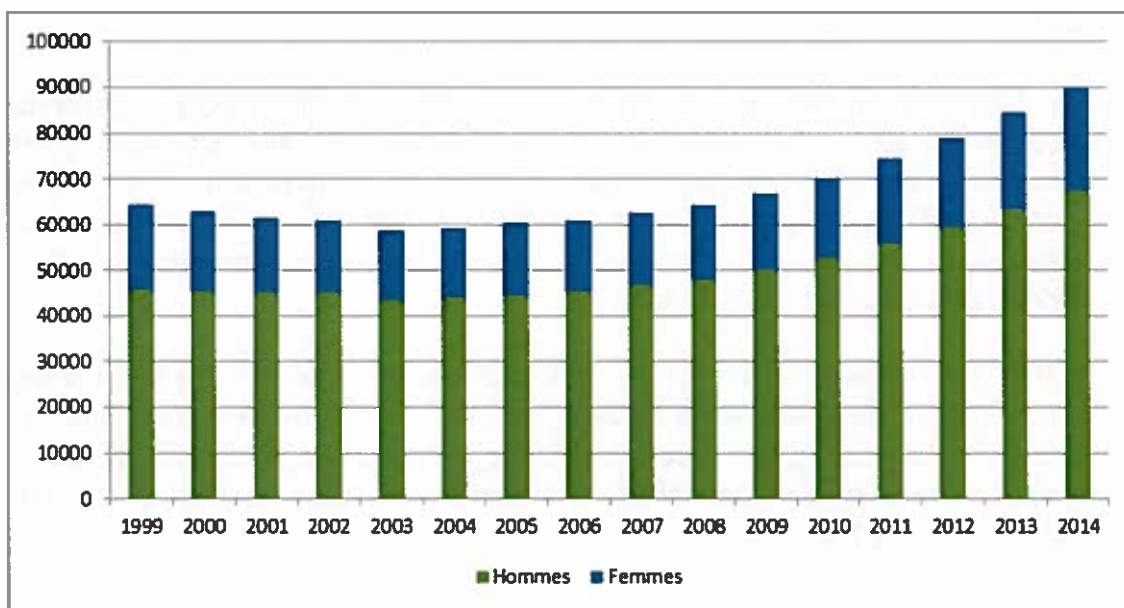
Graphique 4. Evolution du nombre d'assujettis à titre principal, selon le sexe, Belgique, 1999 – 2014



Source: INASTI

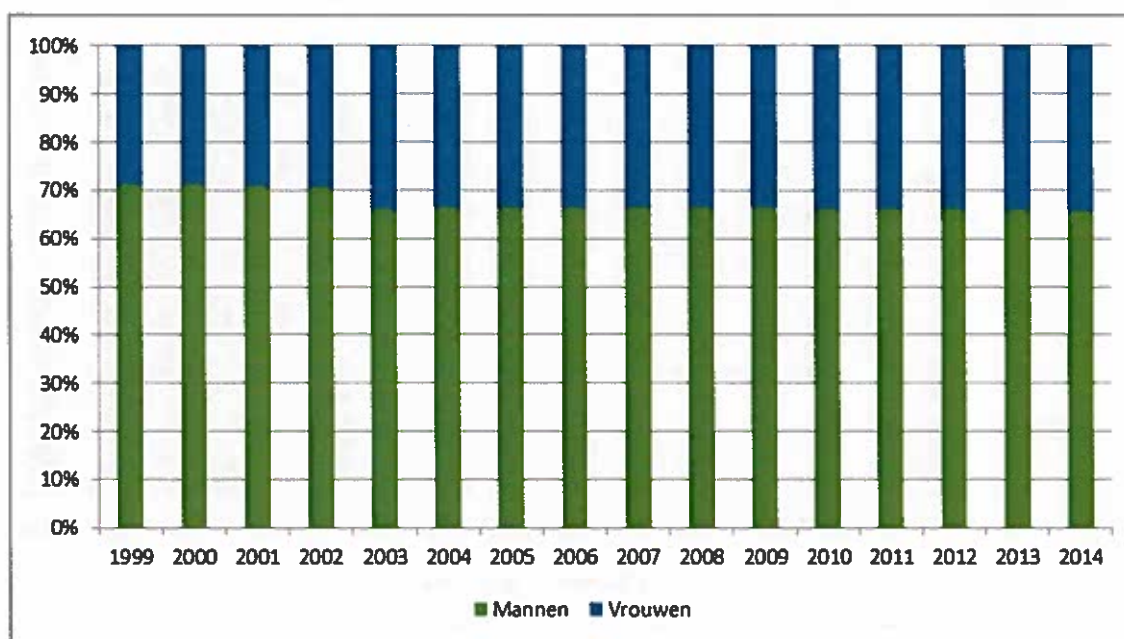
¹ En 2014, proportion hommes / femmes au sein de la population active belge (actifs plus chômeurs au sein de la population des personnes de 15-64 ans) : 54% contre 46% (source : SPF Economie, Direction générale Statistiques).

Graphique 5. Evolution du nombre d'assujettis actifs après la pension, selon le sexe, Belgique, 1999 – 2014



Source: INASTI

Graphique 6. Evolution des assujettis masculins et féminins, Belgique, 1999 – 2014



Source: INASTI

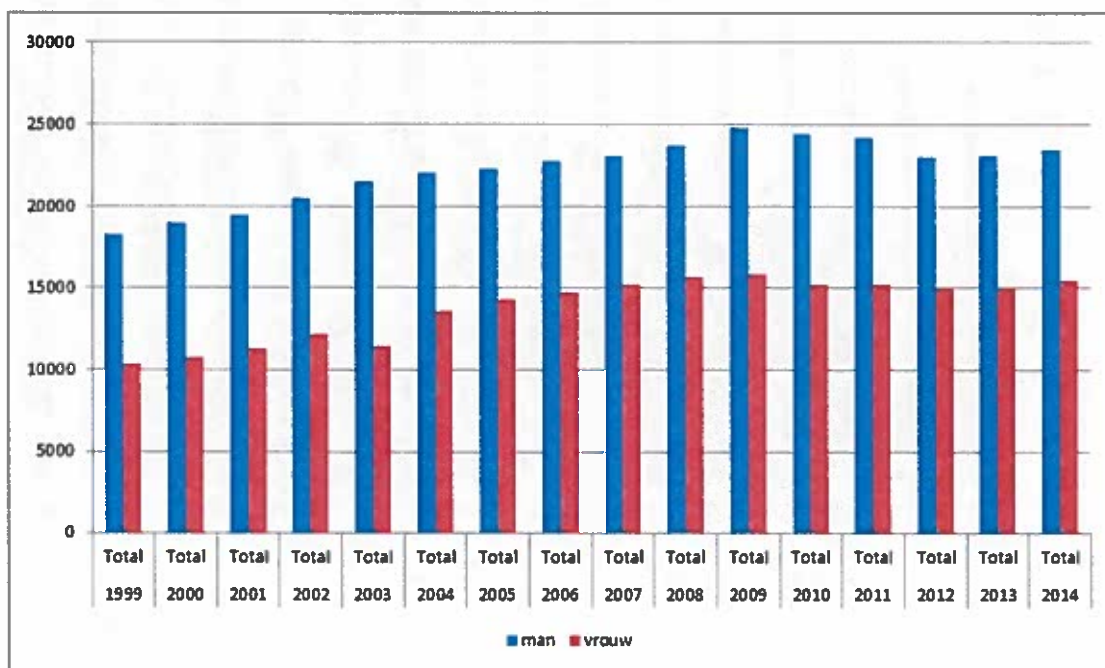
Enfin, il est à remarquer que :

- la proportion de femmes dans la population des assujettis a stagné les dernières années ;
- la proportion de femmes parmi les starters a légèrement augmenté les dernières années ET est plus élevée que la proportion dans la population globale des assujettis (cf. annexe).

2 Revenus provenant d'une activité indépendante : différences entre homme et femmes

Le revenu moyen des indépendants féminins est sensiblement inférieur à celui des indépendants masculins. En 2014, il était de 15.427 EUR, soit un écart² d'environ 34% par rapport aux 23.506 EUR de leurs homologues masculins. L'écart a diminué durant les 15 dernières années. En 1999, l'écart au niveau du revenu moyen était de 43%.

Graphique 7. Evolution du revenu moyen des indépendants assujettis, selon le sexe, Belgique, 1999 - 2014



Source : INASTI

Deux remarques, entre autres, peuvent être faites par rapport à ces constatations.

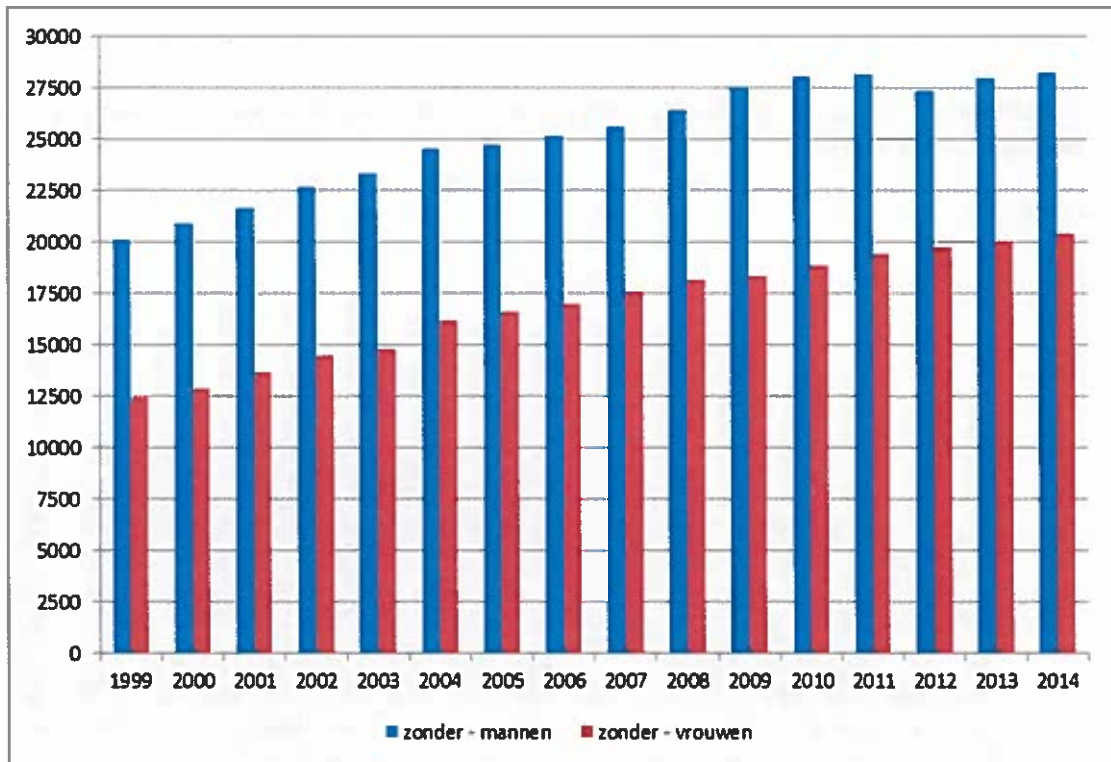
La première, c'est que l'écart varie en fonction de la nature de l'activité. En effet, l'écart entre hommes et femmes au niveau du revenu moyen est beaucoup plus petit pour les indépendants à titre complémentaire (environ 16%) que pour les indépendants à titre principal (35%) ou pour les indépendants actifs après la pension (54%) (cf. graphiques en annexe).

La seconde, c'est que l'écart est également plus petit (27,5%) lorsque les revenus moyens sont calculés en faisant abstraction des assujettis dont le revenu est égal à

² L'écart entre le revenu moyen des hommes et des femmes, par rapport au revenu moyen des indépendants masculins.

0³. En calculant de cette manière, on obtient non seulement un revenu moyen plus élevé (pour la population totale des assujettis 25.946 EUR au lieu de 20.942 EUR en 2014 – cf. tableau x en annexe) mais aussi un plus petit écart de revenu entre les deux groupes⁴.

Graphique 8. Evolution du revenu moyen (sans revenus 0) des indépendants assujettis, selon le sexe, Belgique, 1999 - 2014



Source : INASTI

3 Travail faisable : différences entre entrepreneurs indépendants féminins et masculins

En 2003, la Stichting Innovatie & Arbeid du Sociaal-Economisch Raad Vlaanderen (SERV) a développé, à la demande du Gouvernement flamand et des partenaires sociaux, un instrument permettant de mesurer la qualité du travail, ce qu'on appelle le 'werkbaarheidsmonitor' (observatoire de la qualité du travail). À l'aide de ce 'werkbaarheidsmonitor', la Stichting illustre tous les 3 ans la situation d'acceptabilité du travail des entrepreneurs indépendants et des salariés flamands. La qualité ou l'acceptabilité du travail est mesurée à l'aide de 4 indicateurs, à savoir la fatigue

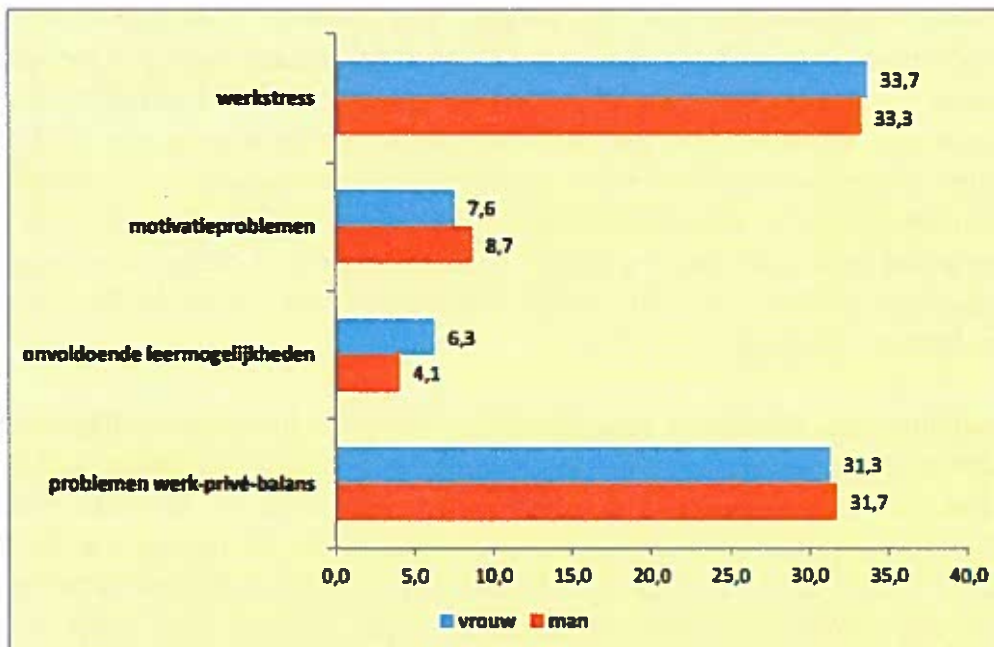
³ En 2014, il y avait un revenu 0 pour 139.206 (13,7%) assujettis, dont 56.351 femmes et 82.855 hommes. Leur nombre a d'ailleurs beaucoup augmenté depuis 2010 (cf. graphique 11 en annexe).

⁴ Cela s'applique aussi bien à la catégorie activité principale qu'aux catégories activité complémentaire et activité après la pension.

physique, le bien-être au travail, les possibilités d'apprentissage et l'équilibre vie professionnelle-vie privée⁵.

La mesure de 2013 nous apprend qu'environ autant d'entrepreneurs indépendants masculins (51,8%) que d'entrepreneurs indépendants féminins (50,3%) déclarent avoir un travail acceptable⁶. Les indépendants féminins déclarent plus souvent exercer un job avec des possibilités d'apprentissage insuffisantes (6,3% versus 4,1%) mais pour les autres risques d'acceptabilité (stress au travail, motivation et équilibre vie professionnelle-vie privée), il n'y a pas de différence significative entre les indépendants masculins et féminins. Pour un tiers des entrepreneurs indépendants (hommes et femmes), le stress au travail et l'équilibre vie professionnelle-vie privée constituent une donnée problématique (tableau 1).

Figure 1. Points problématiques au niveau de l'acceptabilité chez les indépendants masculins et féminins



Source : Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2015)

La mesure de 2013 nous apprend également :

- qu'une plus grande part d'entrepreneurs indépendants masculins déclare exercer un job avec une pression élevée au travail (39,8% versus 32%) et des conditions de travail contraignantes (18,9% versus 13,9%) ;
- qu'une plus grande part d'entrepreneurs indépendants féminins déclare avoir un travail routinier (10% versus 7,3%).

⁵ Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2013), Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013 SERV/ Stichting- Innovatie & Arbeid, Brussel

⁶ Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2015), Werkbaarheidsprofiel voor starters, groeiers en vrouwelijke zelfstandige ondernemers. Analyse sur la base du 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (observatoire flamand de la qualité du travail) 2007- 2007., SERV/ Stichting - Innovatie & Arbeid, Bruxelles

Enfin, il apparaît que les indépendants masculins sont plus que les indépendants féminins satisfaits de leur situation financière-économique (46,6% versus 42,1%) et de leur choix de l'entrepreneuriat indépendant (75,9% versus 69,7%). Les entrepreneurs féminins sont plus souvent satisfaits du degré d'indépendance dans leur job (72,6% versus 67,3% des entrepreneurs masculins).

Le rapport reprenant ces constatations ne s'étend pas sur ce qui pourrait expliquer les différences susmentionnées. Pour un soutien ciblé de l'entrepreneuriat féminin, il pourrait être utile de connaître le contexte plus large et la cause des différences.

4 Conciliation travail et famille chez les indépendants

Les résultats de deux enquêtes récentes réalisées par l'Unizo⁷ confirment que concilier le travail et la vie de famille n'est pas toujours évident pour les entrepreneurs indépendants ayant des enfants. Les enquêtes nous apprennent que les entrepreneurs indépendants consacrent un nombre d'heures élevé par semaine à leur propre commerce (73% des personnes interrogées déclarent travailler plus de 50 heures par semaine). De ce fait, une grande partie d'entre eux (2/3 des personnes interrogées) déclare ne pas pouvoir faire le ménage et peut difficilement libérer du temps pour les enfants (2/3 des personnes interrogées). La moitié (52,7%) des personnes interrogées déclare vouloir moins travailler pour passer davantage de temps avec les enfants. Cela vaut autant pour les hommes interrogés (52,4%) que pour les femmes interrogées (52,8%).

Il y a toutefois des différences dans l'emploi du temps et travailleurs indépendants masculins et féminins. Environ 76% des entrepreneurs masculins travaillent plus de 50 heures par semaine pour leur entreprise contre 45% pour les femmes. D'autre part, 69% des femmes interrogées consacrent plus de 15 heures aux tâches ménagères et aux soins apportés aux enfants, contre 29% des hommes interrogés. Un tiers des indépendants féminins déclare ne pas pouvoir faire appel à leur partenaire pour effectuer (partiellement) les tâches ménagères. Il n'y a environ que 6 % des femmes qui déclarent que leur partenaire se charge de presque toutes les tâches ménagères et familiales. Pour les indépendants masculins, il s'agit respectivement de 9% et 55% des personnes interrogées.

Afin de concilier la vie professionnelle et la vie de famille, les entrepreneurs indépendants font appel, dans une large mesure, à une aide externe. 86% des personnes interrogées déclarent que des membres de la famille s'occupent de leurs enfants (33%) ou font appel à des services d'accueil payants(53%). Environ 70% des personnes concernées font appel à une aide ménagère (dont 61% via des titres-services).

⁷ http://www.unizo.be/sites/default/files/20160121_-_moederschapsrust_bij_zelfstandige_vrouwen_-_unizo_nota.pdf

5 Initiatives visant à soutenir les entrepreneurs féminins

5.1 Congé de maternité

Suite à la naissance d'un enfant, les indépendants féminins ont droit - tout comme les salariés féminins - à une période de 'congé de maternité'. C'est une période durant laquelle les femmes concernées interrompent leur activité professionnelle indépendante (en partie obligatoirement, en partie facultativement) et reçoivent une aide financière.

5.1.1 Durée

Le congé de maternité comprend une période obligatoire et une période facultative. Pour les femmes travailleurs indépendants, la période obligatoire du congé de maternité est de 3 semaines : 1 semaine à prendre avant la date d'accouchement supposée, 2 semaines à prendre après la naissance. Par ailleurs, les femmes travailleurs indépendants disposent de 5 semaines de congé de maternité facultatif, dont maximum 2 semaines peuvent être prises avant l'accouchement.

Les semaines de congé de maternité facultatif qui n'ont pas été prises avant l'accouchement peuvent être prises, par période de 7 jours civils, après les 2 semaines de congé de maternité postnatal obligatoire et ce, jusqu'à la 23ème semaine après l'accouchement (donc au plus tard jusqu'à la 21ème semaine après le congé de maternité obligatoire). La partie facultative du congé de maternité qui est prise durant la période postnatale ne doit, en d'autres mots, pas nécessairement être utilisée pendant une période ininterrompue. On peut donc alterner des périodes de reprise du travail avec des périodes de congé de maternité.⁸

Bien que le congé de maternité pour les indépendantes ait été étendu au fil des années⁹, il s'avère être jusqu'à présent d'une durée beaucoup plus limitée que le congé de maternité auquel peuvent prétendre les salariées (cf. tableau 1).

Tableau 1. Nombre de semaines de congé de maternité dans le régime des salariées et dans le régime des indépendants

	Salariées		Indépendantes	
	Obligatoire	Facultatif	Obligatoire	Facultatif
Prénatal	1 semaine		1 semaine	5 semaines dont maximum 2
Postnatal	9 semaines	5 semaines	2 semaines	avant l'accouchement
Total	10 semaines	5 semaines	3 semaines	5 semaines

⁸ Contrairement au (à la majeure partie du) congé de maternité des salariées.

⁹ Le 1er janvier 2009, le congé de maternité a été porté à huit semaines (arrêté royal du 23 décembre 2008 modifiant l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants).

Depuis le 1er avril 2009¹⁰, les salariées ont la possibilité de convertir les 2 dernières semaines de leur congé postnatal facultatif en jours de congé postnatal^{11 12}. La mesure a été instaurée pour permettre aux femmes de reprendre progressivement leur activité professionnelle à la fin du congé de maternité.

5.1.2 Allocation de maternité

L'allocation de maternité est un montant forfaitaire et s'élève à 449,32 EUR par semaine (au 1er janvier 2016). À titre de comparaison : les salariées reçoivent, pendant les 30 premiers jours de leur congé de maternité, 82 % de leur salaire brut (aucun montant maximum d'application) et à compter du 31^{ème} jour, 75 % de leur salaire brut limité.

Pour prétendre à l'allocation de maternité, aucun travail ne peut être exécuté. L'allocation n'est versée que pour les semaines durant lesquelles l'indépendante interrompt totalement son activité.

5.1.3 Paiement des cotisations

L'allocation de maternité ne fait pas partie du revenu qui sert de base au calcul des cotisations sociales¹³. En principe, l'indépendante doit toutefois payer des cotisations sociales pour le trimestre de l'accouchement.

Néanmoins, depuis 2015, les cotisations sociales sont établies sur les revenus de l'année-même de telle sorte qu'il puisse systématiquement être tenu compte de la baisse de revenus liée à l'accouchement. Cette prise en compte systématique connaît néanmoins deux limites : une première limite est liée à la procédure de réduction des cotisations provisoires et particulièrement aux conditions actuelles strictes en matière de seuils ; une deuxième limite est liée à la cotisation sociale minimale qui reste toujours due par l'indépendante à titre principal même lorsque le revenu annuel se situe en-dessous de 13.000 euros.

5.2 Aide à la maternité

En janvier 2006, l'aide à la maternité a été instaurée¹⁴. Il s'agit d'un soutien aux indépendantes qui viennent juste de devenir (à nouveau) maman et ce, par le biais d'un système de titres-services. Les indépendantes qui remplissent, après leur

¹⁰ Loi-programme du 22 décembre 2008

¹¹ Article 39, alinéa 3, de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail

¹² La possibilité de conversion s'applique à toutes les situations dans lesquelles le congé postnatal obligatoire de 9 semaines peut être prolongé d'au moins 2 semaines facultatives de congé de maternité.

¹³ L'allocation est, par contre, bel et bien imposée.

¹⁴ Arrêté royal du 17 janvier 2006, M.B. 23 janvier 2006

accouchement, les conditions pour ouvrir un droit au congé de maternité¹⁵ peuvent prétendre à l'octroi de 105 titres-services gratuits lorsqu'elles reprennent leur activité professionnelle.

Le système d'aide à la maternité doit aider les indépendantes à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. ¹⁶ Les titres-services permettent de rémunérer une aide externe pour les tâches ménagères. L'octroi des titres-services n'est pas automatique. Les femmes concernées doivent introduire, à cet effet, une demande auprès de leur caisse d'assurances sociales.

Depuis son instauration, le système de l'aide à la maternité a été adapté plusieurs fois (et étendu de fait). Ainsi, les jeunes mères avaient initialement droit à seulement 70 titres-services. En 2007, ce nombre est passé à 105 (nombre actuel)¹⁷. En 2008, le délai de demande pour l'octroi des titres-services est également passé de 6 à 15 semaines à compter de la date de l'accouchement¹⁸. En outre, le droit à l'aide à la maternité n'est plus limité depuis 2014¹⁹ aux jeunes mères indépendantes qui doivent payer des cotisations sociales (en l'espèce, les mères indépendantes qui ont été affiliées pendant au moins 2 trimestres en tant qu'indépendantes et qui sont en règle au niveau de leurs cotisations sociales²⁰) mais s'appliquent également à toutes les indépendantes qui remplissent les conditions pour bénéficier du congé de maternité. Par conséquent, les mères qui entament une activité indépendante juste avant leur accouchement peuvent également faire usage de ces 105 titres-services. Jusqu'en 2014, les mères indépendantes n'avaient pas cette possibilité dans cette situation. Dans le cadre de l'aide à la maternité, les mères indépendantes ne sont, enfin, plus tenues, depuis le 1er janvier 2014, de reprendre l'activité indépendante après leur accouchement, mais il leur suffit d'exercer n'importe quelle activité

¹⁵ Depuis 2014, le droit à l'aide à la maternité est explicitement lié au droit au congé de maternité. De ce fait, l'aide à la maternité fait partie du congé de maternité non seulement dans les esprits mais également dans les faits. Voir également Avis 2010/04 du CGG et Note P.63/14/15 aux caisses d'assurances sociales pour le contexte dans lequel la modification a eu lieu.

¹⁶ Cette allocation n'existe que dans le statut social des travailleurs indépendants et n'a donc aucun équivalent dans le cadre de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

¹⁷ Arrêté royal du 3 mai 2007 modifiant l'arrêté royal du 17 janvier 2006 instaurant un régime de prestations d'aide à la maternité en faveur des travailleuses indépendantes et modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services (MB 5 juin 2007).

¹⁸ Arrêté royal du 12 août 2008 modifiant l'arrêté royal du 17 janvier 2006 instaurant un régime de prestations d'aide à la maternité en faveur des travailleuses indépendantes et modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services (MB 8 septembre 2008)

¹⁹ Arrêté royal du 10 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 17 janvier 2006 instaurant un régime de prestations d'aide à la maternité en faveur des travailleuses indépendantes et modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services (MB 5 mai 2014)

²⁰ Il ne fallait pas que les cotisations soient réellement payées mais l'intéressée pouvait également en être dispensée sur la base d'une décision de la Commission des dispenses de cotisations.

professionnelle. De ce fait, les mères qui décident de cesser leur activité professionnelle au moment de l'accouchement pour passer, après le congé de maternité dans le régime des travailleurs indépendants, à une activité salariée peuvent aujourd'hui également prétendre aux 105 titres-services.

5.3 Statut du conjoint aidant

Initialement, le conjoint aidant était exclu du statut social des travailleurs indépendants²¹. La conséquence de l'exclusion était qu'une partie importante des indépendantes (conjointes aidantes) ne possédait pas de couverture sociale en nom propre²² mais disposait uniquement de droits sociaux dérivés²³. Elles pouvaient toutefois s'affilier volontairement pour la branche "Incapacité de travail - Invalidité - Maternité".

En 2003, l'assujettissement des conjoints aidants au statut social est devenu obligatoire par le biais de l'instauration d'un statut social distinct pour ce groupe²⁴. L'objectif de cette obligation était d'offrir aux conjoints aidants une protection sociale complète²⁵.

5.4 Régime de l'entrepreneur remplaçant²⁶

En avril 2010, un système d'entrepreneurs remplaçants a été instauré. Ce système permet à l'indépendant qui interrompt totalement et temporairement ses activités professionnelles de se faire remplacer, pendant une période de maximum 30 jours par année civile²⁷, par un autre indépendant (l'entrepreneur remplaçant).

²¹ La raison en est que l'on peut difficilement faire une distinction entre la situation dans laquelle un conjoint aide régulièrement son conjoint par l'exercice de son activité indépendante, ou bien dans laquelle il n'offre qu'une aide occasionnelle au sens de l'article 213 du Code civil dans le cadre des devoirs conjugaux. Il y a sans doute également eu une volonté de limiter la charge des cotisations sociales pour les entreprises familiales en ne considérant pas le conjoint aidant comme un aidant soumis à l'obligation de cotisation et d'assujettissement.

²² Ils ne payaient pas non plus de cotisations sociales.

²³ Droits dérivés à la pension, aux prestations familiales et aux soins de santé sur la base de l'assujettissement du conjoint en tant qu'indépendant.

²⁴ L'instauration de ce statut social a eu lieu en 2 étapes :

- À compter du 1er janvier 2003, tous les conjoints aidants ont été obligés de s'affilier dans le cadre de ce qu'on appelle le 'mini-statut' qui offre une protection dans la branche "Incapacité de travail - Invalidité - Maternité". Ils pouvaient s'affilier volontairement au maxi-statut qui assure les conjoints aidants dans les branches "pensions" ; "prestations familiales" ; "soins de santé" et "Incapacité de travail - Invalidité - Maternité".

Depuis le 1er juillet 2005, les conjoints aidants nés après 1955 sont obligés de s'affilier au maxi-statut. Les conjoints aidants nés avant 1956 sont uniquement tenus de s'affilier au mini-statut (le maxi-statut reste, pour eux, facultatif).

²⁵ Ce qui est le cas actuellement pour le conjoint aidant assuré dans le maxistatut.

²⁶ Avis 2013/15 "Le régime d'entrepreneur remplaçant"

²⁷ Prolongé par des périodes d'incapacité de travail primaire, d'invalidité, de congé de maternité et d'aide pour soins

Ce système offre des opportunités pour :

- l'entrepreneur remplaçant : le système permet notamment à une série de personnes de maintenir une activité indépendante à un rythme moins soutenu (cf. pensionnés), d'étendre leurs activités professionnelles ou encore de reprendre une activité professionnelle après une cessation volontaire (cf. femmes rentrantes) ou non ;
- l'indépendant qui souhaite se faire remplacer : le système offre une structure sécurisée et donne accès à une base de données de candidats-remplaçants.

5.5 Régime de soins pour les travailleurs indépendants

Dans le cadre d'une série de mesures visant à mieux concilier vie professionnelle et vie privée en tant qu'indépendant (à encourager en particulier les femmes à développer une carrière de travailleur indépendant), deux régimes de soins ont été instaurés en janvier 2010, à savoir un régime pour les soins prodigués à un enfant gravement malade et un régime de congé pour soins palliatifs²⁸. Ces régimes de soins existants ont été réformés et étendus à compter du 1er octobre 2015.

Hormis les indépendants qui se chargent de prodiguer des soins à un enfant gravement malade ou à un enfant ou partenaire qui se trouve en phase terminale, les indépendants qui soignent un enfant handicapé ont également droit, depuis la réforme, à une aide temporaire dans le cadre de leurs activités de soins.

Hormis le partenaire, tout parent ou allié jusqu'au deuxième degré ou tout autre membre de la famille qui fait officiellement partie du ménage de l'indépendant peut également se charger, depuis octobre 2015, de l'activité de soins visée.

Suite à la réforme, la période durant laquelle une allocation peut être obtenue est également passée de 3 à 12 mois. L'indépendant peut, sur l'ensemble de sa carrière, recourir plus d'une fois au régime de soins, à concurrence de maximum six mois par demande et de maximum douze mois au total.

L'allocation est versée pour chaque mois civil durant lequel l'activité professionnelle est interrompue. L'indépendant qui interrompt totalement et temporairement son activité perçoit une allocation mensuelle proportionnelle à la pension minimum. Pour le droit à l'allocation de soins, il n'est plus requis que l'indépendant interrompe son activité à concurrence d'au moins 50%. Désormais, l'indépendant qui réduit son activité professionnelle peut également ouvrir un droit à une intervention financière (moins élevée et toutefois sans dispense ni assimilation). Dans ce cas, l'allocation représente la moitié du montant d'allocation.

Pour autant que l'indépendant qui se voit octroyer une allocation de soins interrompt totalement et temporairement son activité professionnelle,

²⁸ Pour l'enfant et le partenaire

- chaque période de trois mois successifs d'allocation est assimilée à une période d'activité professionnelle et l'indépendant conserve ses droits dans le cadre de la constitution de pension et du régime maladie-invalidité ;
- il bénéficie, pour les trimestres de l'assimilation, d'une dispense des cotisations sociales.

La dispense/l'assimilation est limitée à quatre trimestres sur l'ensemble de la carrière.

6 Adaptation des mesures existantes et nouvelles initiatives de soutien : plusieurs propositions

6.1 Congé de maternité

6.1.1 Durée

Il ressort de l'enquête Unizo (2016) que la moitié des femmes interrogées prenait, dans le passé, leur congé de maternité dans son intégralité (28%), voire même davantage (22%)²⁹. Un tiers des femmes interrogées a limité la durée de leur congé de maternité au minimum légal actuel de 3 semaines (6%), voire même moins (20%). Une grande majorité des femmes (70%) déclare qu'elles auraient aimé prendre une plus longue période de congé de maternité. Ce qui les en a empêchées (68%), c'est surtout la conviction qu'une trop longue absence aurait un impact trop important sur le commerce ou l'entreprise.

Il ressort de l'enquête qu'une grande part des indépendants masculins et féminins souhaite que l'on prolonge la durée du congé pour les indépendants féminins. 77% des personnes interrogées défendent cette idée.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité est partisan d'une prolongation du congé de maternité pour les indépendantes en vue d'un alignement sur la durée du congé de maternité pour les salariées et ce, tout en maintenant l'allocation actuelle (449,32 EUR par semaine) et sans porter préjudice au système d'aide à la maternité via les titres-services. L'important pour le Comité est toutefois que le régime du congé de maternité puisse être utilisé de manière suffisamment flexible par les femmes concernées de manière à ne pas entraver la continuité de l'activité indépendante.

6.1.2 Paiement des cotisations

Tout comme l'immense majorité (91%) des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête Unizo, le Comité estime qu'à l'avenir, les indépendantes doivent être dispensées du paiement des cotisations sociales durant le trimestre suivant leur accouchement. De plus, le Comité estime que pour ce trimestre, il faudrait octroyer une assimilation de sorte que le non-paiement des cotisations sociales n'a aucune

²⁹ Dans le cadre de ces chiffres, il faut tenir compte du fait que certaines personnes interrogées n'avaient droit qu'à 6 semaines de congé de maternité au moment de la naissance de leur plus jeune enfant (donc avant 2009).

conséquence sur les droits sociaux et que leur constitution est garantie pendant ce trimestre.

6.1.3 Aide à la maternité

La récente enquête de l'Unizo nous apprend que 53% des femmes interrogées ont eu recours, dans le passé, à l'aide à la maternité via des titres-services. Le Comité trouve que le système de l'aide à la maternité est dès lors un instrument précieux pour soutenir les indépendantes qui viennent d'être (à nouveau) maman.

Le Comité défend toutefois des initiatives qui peuvent rendre le système plus performant. En effet, 46% des femmes qui n'ont pas fait appel à l'aide à la maternité déclarent ne pas avoir su qu'elles y avaient droit³⁰ et 6% estiment que la procédure de demande est trop complexe. C'est pourquoi le Comité estime qu'il est souhaitable de faire connaître davantage l'aide à la maternité et d'élaborer une procédure automatique pour l'octroi des titres-services. À cet égard, il demande i) de prendre, au plus vite, les mesures nécessaires pour examiner et réaliser un octroi automatique et ii) d'attirer l'attention des caisses d'assurances sociales et des mutualités sur leur rôle d'information à l'égard des indépendantes.

6.2 Le statut du conjoint aidant

En ce qui concerne une éventuelle adaptation du statut du conjoint aidant, le Comité renvoie à l'Accord de gouvernement fédéral de 2014 dans lequel il est établi que "Le gouvernement demandera au CGG-Indépendants d'étudier la possibilité de convertir le statut du conjoint aidant en un contrat de co-entrepreneur". Par conséquent, le Comité se penchera en temps voulu sur ce sujet.

6.3 Un statut 'auxiliaire de vie'

Dans le cadre des propositions visant à soutenir la conciliation travail-famille, le Comité souhaite introduire une proposition visant à instaurer un statut 'auxiliaire de vie'. Le statut viserait les personnes qui souhaiteraient exécuter, contre rémunération financière et de manière limitée, des tâches ménagères ou de soins pour des tiers mais qui en sont empêchées dans le cadre actuel du droit du travail et du droit social.³¹

Par cette proposition, on pourrait rencontrer un besoin social au niveau des services d'aide aux familles et à la personne, et ainsi faciliter la conciliation 'travail rémunéré-tâches de soins dans la famille'. Le Comité pense, dans ce cadre, à l'accueil des

³⁰ Cela explique peut-être pourquoi 67% des femmes interrogées font appel au système de titres-services pour une aide ménagère mais qu'elles n'utilisent pas de titres-services dans le cadre de l'aide à la maternité.

³¹ Le statut du travailleur salarié (et la loi relative aux contrats de travail y afférente) ainsi que celui du travailleur indépendant et du bénévole peuvent comporter un frein pour l'exercice de telles activités.

(petits) enfants mais également aux tâches de soutien dans la sphère familiale plus large tels que le soutien apporté aux personnes âgées ou les soins prodigués aux membres malades de la famille^{32 33}. Pour une partie des ménages, les dispositions et initiatives de services existantes (telles que le régime des titres-services ou le système des soins à domicile) ne tiennent en effet pas suffisamment compte des besoins pour pouvoir concilier, d'une manière satisfaisante, vie professionnelle et vie privée³⁴ ou elles représentent une option qui n'est, financièrement, tout simplement pas réalisable.

6.3.1 L'auxiliaire de vie

Le statut d'auxiliaire de vie s'adresse uniquement aux personnes qui souhaitent exercer, sur une base limitée, des activités de soutien. L'objectif n'est donc pas que l'activité d'auxiliaire de vie devienne une activité professionnelle à temps plein. Les personnes qui pourraient prendre le statut d'auxiliaire de vie :

- les personnes qui ne sont pas encore actives ou qui ne le sont plus sur le plan professionnel (dans ce cas, des étudiants et des pensionnés) ;
- les salariés qui travaillent au moins à 4/5^{ème} ;
- les indépendants à titre principal
- les personnes en incapacité de travail et les personnes handicapées pour lesquelles plus aucun reclassement n'est possible et qui reçoivent, pour l'activité, l'autorisation du médecin-conseil.

Le statut ne serait pas accessible aux chômeurs, aux personnes en incapacité de travail ou handicapées pour lesquelles un reclassement est encore possible et aux prépensionnés.

6.3.2 Nature du service

L'objectif est que l'on exécute, dans le cadre du statut d'auxiliaire de vie, uniquement des tâches de soutien aux familles et des tâches de soins, telles que :

- l'accueil des enfants : accueil flexible des enfants ou en dehors des heures d'école, accueil d'urgence, accueil d'enfants malades ;
- aide ménagère : cuisiner, ranger, nettoyer, repasser, entretien de la maison ;
- soins limités prodigués à la personne : toilette quotidienne ;
- tenir compagnie aux malades, aux personnes âgées et aux personnes handicapées ;
- les services qu'un entrepreneur remplaçant peut fournir.

³² En d'autres mots, les besoins qui se situent aujourd'hui davantage dans le domaine des soins de proximité.

³³ Il ressort d'une enquête de l'Unizo auprès des entrepreneurs indépendants que 13% des personnes interrogées s'occupent d'un membre de la famille dépendant.

³⁴ Par exemple parce que les initiatives existantes ne peuvent être utilisées pour les besoins spécifiques auxquels sont confrontés les ménages (par exemple le besoin au niveau de l'accueil (occasionnel) d'enfants lorsque les crèches et l'accueil extrascolaire sont fermés) et ne permettent donc pas de fournir des soins suffisants sur mesure (par exemple parce que les installations sont trop institutionnalisées ou trop peu flexibles).

6.3.3 Avantage financier

Afin d'éviter qu'une activité d'auxiliaire de vie devienne une activité professionnelle à temps plein, l'avantage financier qui peut provenir des activités d'auxiliaire de vie doit être limité. Cela peut se faire :

- en limitant (par exemple 5.500 EUR brut) les revenus que l'on perçoit via le statut d'auxiliaire de vie ;
- en limitant le tarif horaire (par exemple maximum 11 EUR) que l'auxiliaire de vie peut porter en compte ;
- en ne permettant pas à l'auxiliaire de vie de déduire fiscalement les frais professionnels.

L'auxiliaire de vie sera dispensé du paiement des cotisations sociales et fiscales mais ne constitue aucun droit social dans le cadre de ce statut.

6.3.4 L'utilisateur

L'objectif est de limiter également le système de l'auxiliaire de vie du côté de l'utilisateur en fixant par exemple un contingent de maximum 500 heures par an durant lesquelles l'utilisateur peut faire appel à un ou plusieurs auxiliaires de vie.

6.3.5 Cadre administratif

Pour que le système de l'auxiliaire de vie soit couronné de succès, il est nécessaire que son implémentation se fasse le plus simplement possible sur le plan administratif de manière à ce qu'il soit accessible à tous (aussi bien à l'auxiliaire de vie (candidat) qu'à l'utilisateur).

Un candidat-auxiliaire de vie pourrait entrer dans le système de deux manières. Soit l'intéressé règle tout lui-même. Il suffit alors, pour le candidat-auxiliaire de vie, de s'enregistrer en tant qu'auxiliaire de vie via un site Web géré par les pouvoirs publics et créé à cet effet. Cette inscription est gratuite. Ensuite, l'auxiliaire de vie déclare en ligne, à des fins de contrôle, chaque heure à prester, préalablement ou dans un délai de 24 heures.

Une alternative (pour le candidat-auxiliaire de vie) pour entrer dans le système est l'enregistrement auprès d'une organisation intermédiaire reconnue par les autorités publiques (avec une structure d'ASBL). Ces organisations i) se chargeront de la coordination des activités des auxiliaires de vie, ii) prendront en charge les obligations administratives de l'auxiliaire de vie (introduction prestations) et iii) vérifieront si les limites en ce qui concerne l'activité autorisée et le traitement sont respectées par les personnes concernées. L'objectif est que les organisations telles que Gezinsbond, les mutualités, les organisations indépendantes, etc. puissent s'intégrer dans le système.

Afin de pouvoir faire appel aux services d'un auxiliaire de vie, le candidat-utilisateur devra s'inscrire à son tour en ligne ou auprès d'une ou plusieurs organisations

intermédiaires³⁵. Chaque heure utilisée devra également être enregistrée dans le système.³⁶

L'objectif est d'avertir, dans les temps, l'auxiliaire de vie ainsi que l'utilisateur lorsqu'ils risquent de dépasser les limites d'utilisation.

6.3.6 Assurance

Enfin, il faudra également examiner dans quelle mesure il est souhaitable ou nécessaire de mettre sur pied une assurance pour couvrir la responsabilité civile et/ou les dommages résultant de blessures qui ont eu lieu pendant l'activité d'auxiliaire de vie.

Au nom du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, le 25 février 2016 :



**Veerle DE MAESSCHALCK,
Secrétaire**



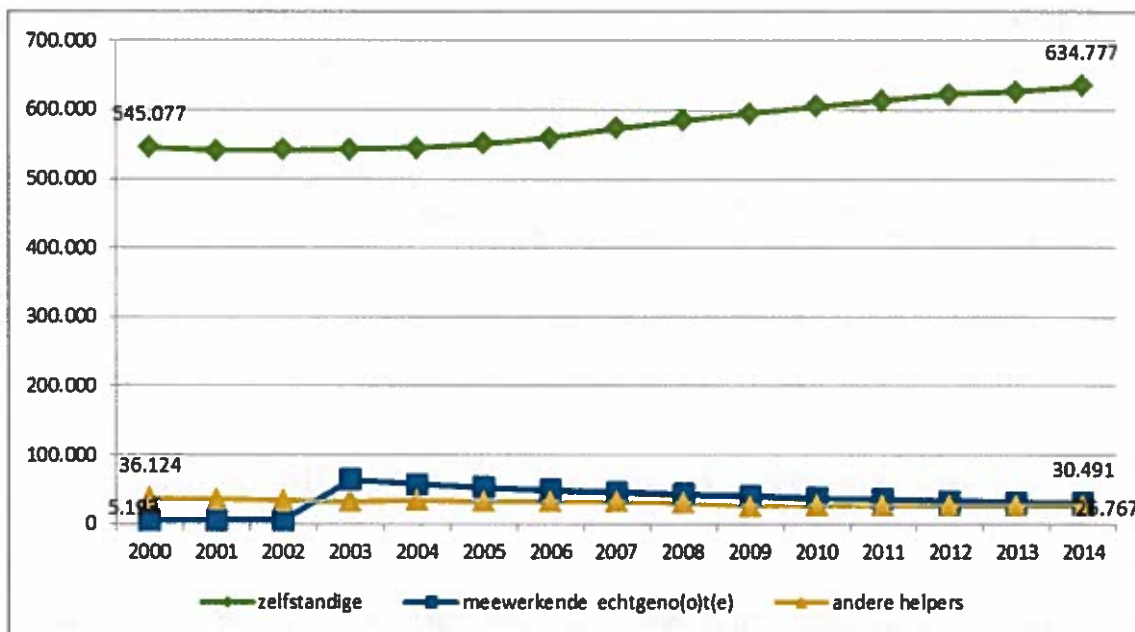
**Jan STEVERLYNCK,
Président**

³⁵ Des frais d'assurance et/ou d'administration peu élevés et uniques peuvent éventuellement être liés à une inscription en tant qu'utilisateur.

³⁶ Cela permet un contrôle croisé.

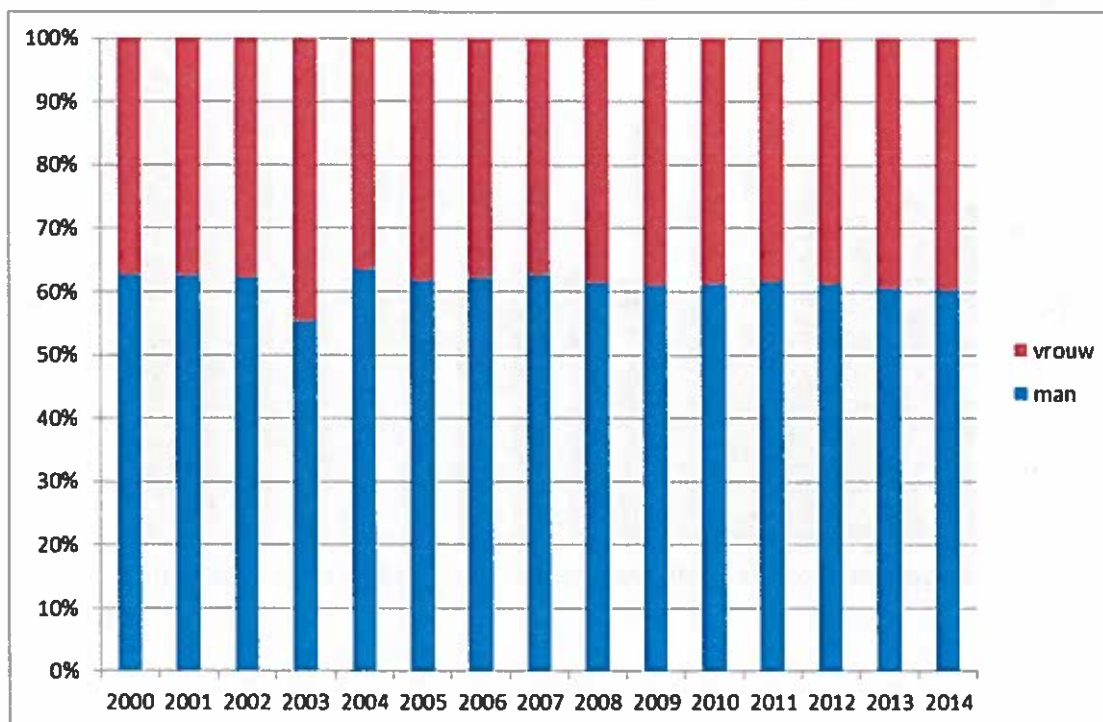
Annexe

Graphique 9. Évolution du nombre de travailleurs indépendants à titre principal selon la qualité, Belgique, 2004 - 2014



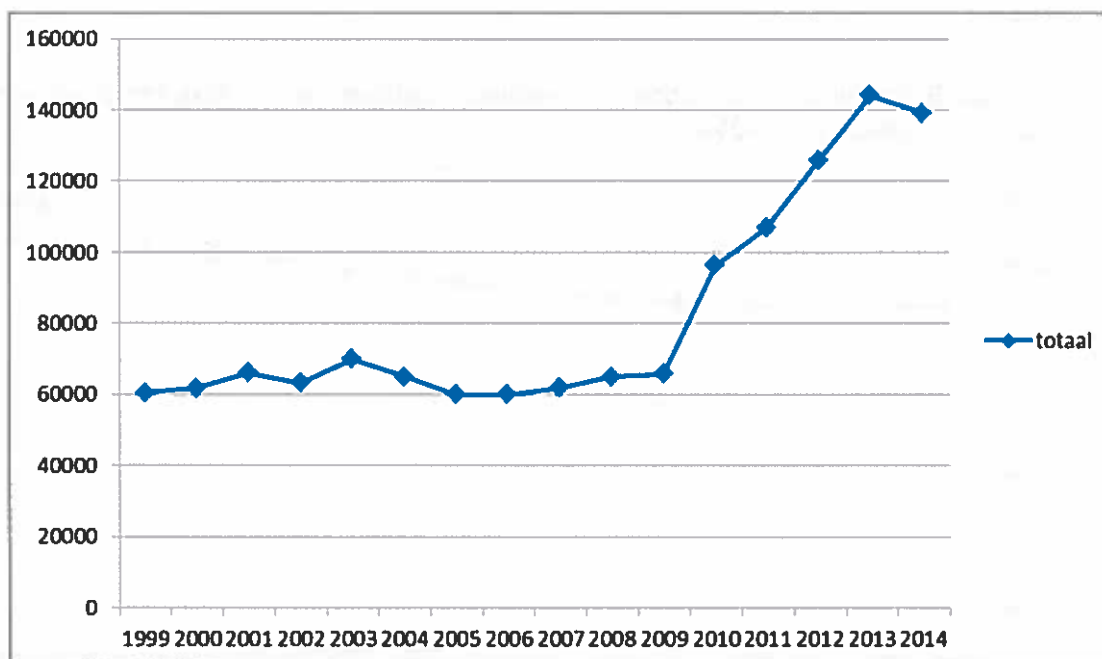
Source : INASTI

Graphique 10. Evolution de la part des femmes dans la population des débutants (2000-2014)



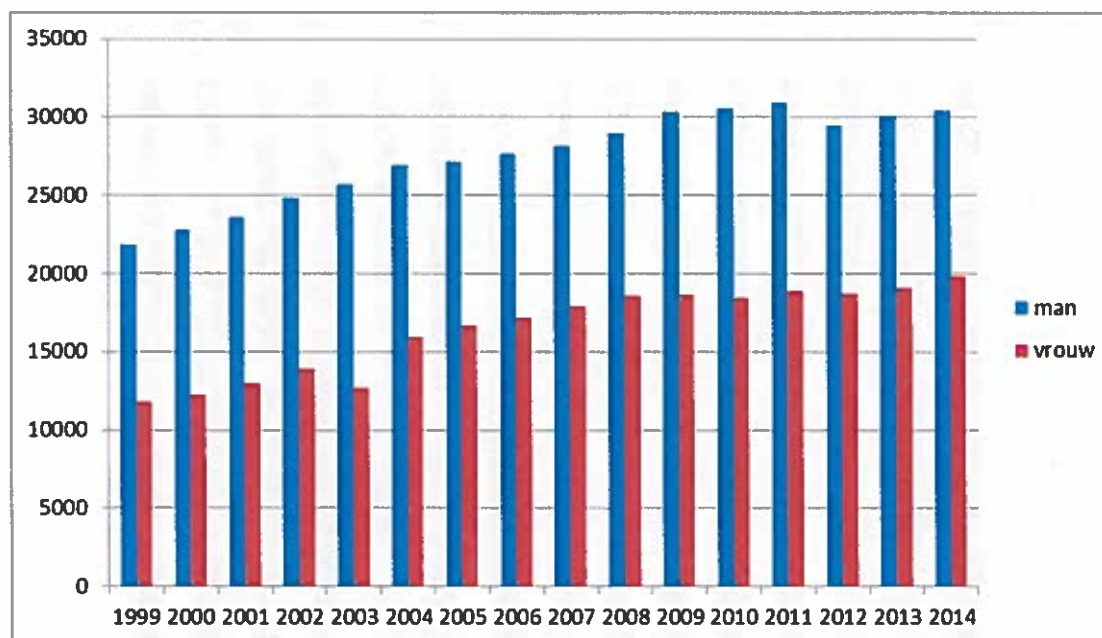
Source : INASTI

Graphique 11. Évolution du nombre de travailleurs indépendants assujettis avec un revenu = 0 (1999-2014)



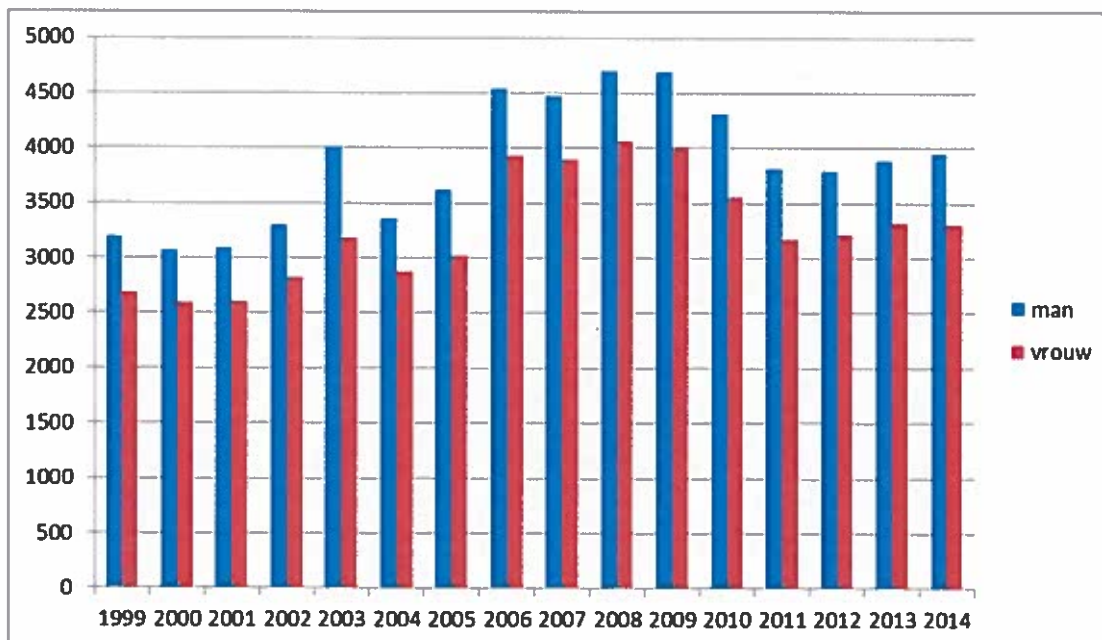
Source : INASTI

Graphique 12. Évolution du revenu moyen des indépendants à titre principal, selon le sexe, Belgique, 1999 - 2014



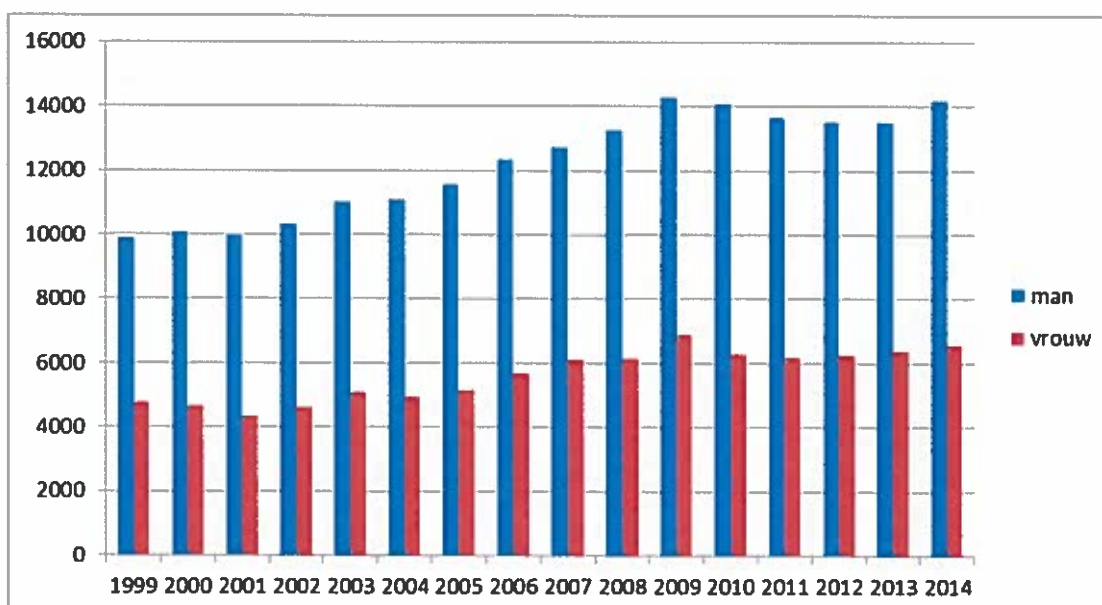
Source : INASTI

Graphique 13. Evolution du revenu moyen des indépendants à titre complémentaire, selon le sexe, Belgique, 1999 - 2014



Source : INASTI

Graphique 14. Evolution du revenu moyen des indépendants actifs après la pension, selon le sexe, Belgique, 1999 - 2014



Source : INASTI