



**office
national
de sécurité
sociale**

Institution publique de sécurité sociale

**Emploi salarié
(ONSS)
pour le troisième trimestre 2014**

.be

Table des matières

| | |
|---|----|
| Avant-propos..... | 7 |
| A. Champ d'observation..... | 9 |
| B. Méthode d'établissement..... | 9 |
| C. Définition des unités statistiques..... | 9 |
| 1. Dispositions communes aux postes de travail et aux travailleurs occupés..... | 10 |
| 2. Le poste de travail..... | 10 |
| 3. Le travailleur | 10 |
| 4. Le volume de travail (exprimé en équivalents-temps plein) | 11 |
| 5. L'employeur | 12 |
| D. Critères de classification | 12 |
| 1. Critères liés aux prestations..... | 12 |
| 2. Critères propres au travailleur | 14 |
| 3. Critères propres à l'employeur | 15 |
| E. Particularités - Généralités | 16 |
| F. Particularités propres au troisième trimestre 2014..... | 16 |

Tableaux

I. Nombre d'employeurs

| | | |
|---------------|---|----|
| — Tableau 1 - | par dimension et branche d'activité (total général)..... | 20 |
| — Tableau 2 - | par dimension et branche d'activité (secteur privé) | 22 |
| — Tableau 3 - | par dimension et branche d'activité (secteur public et enseignement)..... | 24 |
| — Tableau 4 - | par dimension et secteur et entité secteur public | 26 |

II. Nombre de travailleurs occupés en fin de trimestre

| | | |
|------------------|---|----|
| — Tableau 1 - | par secteur et entité secteur public, sexe et classe d'âge..... | 28 |
| — Tableau 2 - | par secteur et entité secteur public, sexe et statut | 29 |
| — Tableau 3 - | par branche d'activité de l'employeur, classe d'âge et sexe..... | 30 |
| — Tableau 4 - | par secteur, statut et branche d'activité..... | 32 |
| — Tableau 5 - | par branche d'activité de l'employeur et résidence principale du travailleur | 34 |
| — Tableau 6 - | par classe d'âge, sexe et résidence principale | 36 |
| — Tableau 7 - | par type d'occupation, sexe et résidence principale (total général) | 38 |
| — Tableau 7bis - | par degré d'occupation, sexe et résidence principale (temps partiel)..... | 40 |
| — Tableau 7ter - | par degré d'occupation, sexe et résidence principale (travail saisonnier ou intermittent) | 42 |
| — Tableau 8 - | par type d'occupation, sexe et classe d'âge (total général) | 44 |
| — Tableau 8bis - | par degré d'occupation, sexe et classe d'âge (temps partiel) | 45 |
| — Tableau 8ter - | par degré d'occupation, sexe et classe d'âge (travail saisonnier ou intermittent) | 46 |
| — Tableau 9 - | par groupe sectoriel, statut et sexe | 47 |
| — Tableau 10 - | par groupe sectoriel, âge et sexe | 48 |
| — Tableau 11 - | par groupe sectoriel et résidence principale..... | 50 |

III. Postes de travail occupés en fin de trimestre

| | | |
|---------------------------------|---|----|
| — Tableau 1 - | par secteur et entité secteur public, sexe et classe d'âge..... | 54 |
| — Tableau 2 - | par secteur et entité secteur public, sexe et statut | 55 |
| — Tableau 3 - | par branche d'activité de l'employeur, classe d'âge et sexe..... | 56 |
| — Tableau 4 - | par secteur, statut et branche d'activité..... | 58 |
| — Tableau 5 - | par branche d'activité de l'employeur et résidence principale du travailleur | 60 |
| — Tableau 6 - | par classe d'âge, sexe et résidence principale | 62 |
| — Tableau 7 - | par branche d'activité, salaire journalier et sexe (total général) | 64 |
| — Tableau 7bis - | par branche d'activité, salaire journalier et sexe (ouvriers)..... | 66 |
| — Tableau 7ter - | par branche d'activité, salaire journalier et sexe (employés) | 68 |
| — Tableau 7 ^{quater} - | par branche d'activité, salaire journalier et sexe (fonctionnaires)..... | 70 |
| — Tableau 8 - | par type de prestation et branche d'activité (total général)..... | 72 |
| — Tableau 8bis - | par durée de travail et branche d'activité (temps partiel) | 74 |
| — Tableau 8ter - | par durée de travail et branche d'activité (travail saisonnier ou intermittent) | 76 |
| — Tableau 9 - | par dimension et branche d'activité (total général)..... | 78 |
| — Tableau 9bis - | par dimension et branche d'activité (secteur privé) | 80 |
| — Tableau 9ter - | par dimension et branche d'activité (secteur public et enseignement)..... | 82 |
| — Tableau 10 - | par type de prestation, sexe et âge (total général)..... | 84 |
| — Tableau 10bis - | par durée de travail, sexe et âge (temps partiel) | 85 |
| — Tableau 10ter - | par durée de travail, sexe et âge (travail saisonnier ou intermittent) | 86 |

| | | |
|-------------------|---|-----|
| — Tableau 11 - | par groupe sectoriel, statut et sexe | 87 |
| — Tableau 12 - | par groupe sectoriel, âge et sexe | 88 |
| — Tableau 13 - | par groupe sectoriel et résidence principale..... | 90 |
| — Tableau 14 - | par groupe sectoriel, salaire journalier et sexe (total général) | 92 |
| — Tableau 14bis - | par groupe sectoriel, salaire journalier et sexe (ouvriers) | 94 |
| — Tableau 14ter - | par groupe sectoriel, salaire journalier et sexe (employés) | 96 |
| — Tableau 15 - | par type de prestation, groupe sectoriel et sexe (total général) | 98 |
| — Tableau 15bis - | par durée de travail, groupe sectoriel et sexe (temps partiel)..... | 99 |
| — Tableau 15ter - | par durée de travail, groupe sectoriel et sexe (travail saisonnier ou intermittent) | 100 |
| — Tableau 16 - | par dimension, groupe sectoriel et sexe | 101 |

IV. Volume de travail en équivalents-temps plein au cours du trimestre

| | | |
|--------------------|--|-----|
| — Tableau 1 - | par secteur et entité secteur public, sexe et classe d'âge..... | 104 |
| — Tableau 2 - | par secteur et entité secteur public, sexe et statut | 105 |
| — Tableau 3 - | par branche d'activité de l'employeur, classe d'âge et sexe..... | 106 |
| — Tableau 4 - | par secteur, statut et branche d'activité..... | 108 |
| — Tableau 5 - | par branche d'activité de l'employeur et résidence principale du travailleur | 110 |
| — Tableau 6 - | par classe d'âge, sexe et résidence principale | 112 |
| — Tableau 7 - | par branche d'activité, salaire journalier et sexe (total général) | 114 |
| — Tableau 7bis - | par branche d'activité, salaire journalier et sexe (ouvriers)..... | 116 |
| — Tableau 7ter - | par branche d'activité, salaire journalier et sexe (employés) | 118 |
| — Tableau 7quater- | par branche d'activité, salaire journalier et sexe (fonctionnaires)..... | 120 |
| — Tableau 8 - | par salaire journalier, âge et sexe | 121 |
| — Tableau 9 | par dimension et branche d'activité (total général)..... | 122 |
| — Tableau 9bis - | par dimension et branche d'activité (secteur privé) | 124 |
| — Tableau 9ter - | par dimension et branche d'activité (secteur public et enseignement)..... | 126 |
| — Tableau 10 - | par secteur, sexe, type de prestation et durée du travail | 128 |
| — Tableau 11 - | par groupe sectoriel, statut et sexe | 129 |
| — Tableau 12 - | par groupe sectoriel, âge et sexe | 130 |
| — Tableau 13 - | par groupe sectoriel et résidence principale..... | 132 |
| — Tableau 14 - | par groupe sectoriel, salaire journalier et sexe (total général) | 134 |
| — Tableau 14bis - | par groupe sectoriel, salaire journalier et sexe (ouvriers) | 136 |
| — Tableau 14ter - | par groupe sectoriel, salaire journalier et sexe (employés) | 138 |
| — Tableau 15 - | par dimension, groupe sectoriel et sexe | 140 |

Avant-propos

Les données relatives à l'emploi salarié ou à la population active sont toujours attendues avec grand intérêt dans les milieux économiques, politiques, scientifiques et sociaux, parce que l'information qu'elles renferment sert de base dans de nombreux domaines.

Depuis le milieu des années '90, un groupe de travail a été mis sur pied sous l'égide du Collège des Administrateurs généraux des institutions publiques de sécurité sociale. Ce groupe de travail comprenait des représentants de la BCSS, de l'ONSS, de l'ONEm et de la Smals-MvM. Il a étudié les potentialités des nouveaux systèmes informatiques et la possibilité de relier, dans le cadre du réseau d'échange des données animé par la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale, certaines banques de données des institutions de sécurité sociale et le Registre national.

Ceci a tout d'abord conduit à ce que les brochures trimestrielles de l'ONSS relatives à l'emploi n'aient plus comme seuls angles d'incidence les caractéristiques des employeurs (secteur, branche d'activité) ou les caractéristiques des prestations (statut, lieu de travail), mais fassent aussi une place centrale aux caractéristiques personnelles des travailleurs (âge, domicile, ...). Ceci a débouché, d'une part, sur la brochure des "Estimations rapides de l'emploi", où figurent un certain nombre de tableaux présentant des évolutions, complétés par des estimations récentes et, d'autre part, sur la brochure de "L'emploi salarié", qui contient des tableaux plus complets et détaillés. La base de ces brochures est constituée par les données administratives que les employeurs transmettent dans le cadre de leurs obligations envers l'ONSS.

On peut affirmer que le groupe cité ci-dessus et les expériences acquises dans le cadre de la réalisation de ces brochures ont contribué à la mise sur pied du Datawarehouse Marché du Travail et Protection sociale.

Les applications de base qui ont été développées dans le cadre du Datawarehouse Marché du Travail et Protection sociale donnent une image beaucoup plus vaste du marché du travail que ce qui était disponible auparavant. Cela ne signifie certainement pas que les brochures trimestrielles de l'ONSS soient devenues superflues! L'ambition de l'ONSS reste de donner, grâce à ses brochures, une image rapide et exacte de l'emploi salarié qui relève de sa compétence. C'est dans ce but qu'ont démarré les travaux statistiques liés à la profonde modification de la déclaration trimestrielle à l'ONSS.

L'année 2003 a été une année charnière dans les procédures de transmission des données administratives dans le cadre de la réalisation de l'e-government dans la sécurité sociale. La transformation de la déclaration trimestrielle de l'ONSS dans le cadre du projet DmfA (déclaration multifonctionnelle - multifunctionele aangifte) a inévitablement conduit à des adaptations de nos méthodes statistiques. Mais nous avons veillé à ce que le contenu des variables reste autant que possible inchangé et donc à garder la plus grande continuité possible dans nos séries temporelles. Des ruptures dans les séries temporelles restant inévitables, des tableaux supplémentaires ont été prévus dans l'édition spéciale "Emploi salarié (ONSS) de l'année 2003 - méthodologie et nouveautés" qui explicitent clairement l'impact des modifications.

L'année 2008 a vu l'entrée en vigueur d'une nouvelle nomenclature d'activités (NACE-Bel 2008). Si une nouvelle nomenclature correspond mieux qu'une ancienne avec la réalité économique du moment, la conversion d'une ancienne à une nouvelle classification provoque une rupture dans les séries temporelles. De manière à en réduire autant que possible les conséquences, les données concernant 2007, établies sur la base du nouveau code NACE effectivement attribué en 2008 aux entreprises, sont disponibles sur le site de l'ONSS. Attention par conséquent à ne comparer que des données établies à l'aide de la même nomenclature.

Par ailleurs, de nouvelles séries sont apparues, qui sont établies par groupe sectoriel (sur la base de regroupements de commissions paritaires), ce qui permet de suivre les évolutions du marché de l'emploi sous un nouvel angle.

Une réforme de la déclaration pour le personnel des services publics (Capelo) a été introduite en 2011 qui permet de distinguer certaines personnes se trouvant dans certaines situations d'inactivité. Cette réforme permet de mieux faire correspondre tant le dénombrement des travailleurs que le calcul du volume de travail avec la réalité socio-économique. C'est ainsi que les travailleurs se trouvant dans une situation de disponibilité préalable à la pension ne sont plus dénombrés comme travailleur occupé.

Par ailleurs, une révision de la distinction entre secteur privé et secteur public a été simultanément réalisée. A partir de cette édition, de nouveaux tableaux sont disponibles dans lesquels les données du secteur public sont réparties selon une nouvelle typologie qui ouvre une autre vue sur sa composition.

Par ailleurs, deux autres adaptations ont également vu le jour:

- 1. La répartition suivant les classes de rémunération journalière, devenue obsolète, a été modifiée;***
- 2. La répartition des travailleurs par résidence principale a été affinée et offre par conséquent une image plus précise de l'emploi transfrontalier entrant.***

Aperçu de l'emploi salarié (ONSS) pour le troisième trimestre 2014

A. Champ d'observation

Le champ d'observation de la statistique des effectifs des travailleurs est lié directement au champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés dans les limites fixées par le législateur en matière d'assujettissement. Les modifications apportées au champ d'application de la sécurité sociale, mentionnées dans d'autres publications de l'Office et sur son site Web, ne doivent pas être perdues de vue lors des comparaisons réalisées avec les statistiques établies pour d'autres trimestres.

Le champ d'observation du présent aperçu est limité aux travailleurs qui doivent être déclarés à l'ONSS. Il ne comprend donc pas les travailleurs qui relèvent des autres institutions publiques de sécurité sociale, à savoir les travailleurs occupés par les pouvoirs publics locaux (qui ressortissent à l'ORPSS, anciennement ONSSAPL), ainsi que les marins de la marine marchande (qui dépendent de la CSPM). Les ouvriers mineurs et les personnes y assimilées, qui dépendaient auparavant du FNROM, relèvent de la compétence de l'ONSS (depuis le premier trimestre 1999) et sont donc repris dans les tableaux.

B. Méthode d'établissement

Les statistiques s'appuient sur les données figurant dans la base de données salaires-carrière de l'ONSS (appelée LATG jusqu'en 2002, remplacée par la base de données DmfA en 2003). Cette base de données reprend l'ensemble des relevés du personnel déclaré par les employeurs; ces relevés constituent les éléments de base de la déclaration trimestrielle établie par chaque employeur.

Les statistiques sont donc réalisées sur la base d'informations reçues dans un cadre juridique légal et figurant dans une base de données administratives.

Lors de la réalisation des opérations de traitement statistique, certaines déclarations peuvent s'avérer manquantes pour de multiples raisons. Les données manquantes sont estimées sur la base d'informations complémentaires, contenues dans cette base de données ou issues d'autres bases de données. La méthode d'estimation est identique à celle utilisée dans les "Estimations rapides de l'emploi"; elle s'applique cependant à un nombre plus faible de cas manquants mais va plus dans le détail.

C. Définition des unités statistiques

Les différentes unités statistiques dérivent de la notion de "travailleur assujetti à la sécurité sociale". Il s'agit ici du travailleur ressortissant à l'O.N.S.S. en vertu de la loi du 27 juin 1969 et de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. Ce travailleur génère plusieurs unités statistiques.

1. Dispositions communes aux postes de travail et aux travailleurs occupés

Deux des dénombrements présentés dans les présentes estimations, ceux relatifs aux postes de travail et aux travailleurs occupés, sont réalisés au dernier jour du trimestre. Ils comptabilisent tant les travailleurs présents au travail au dernier jour du trimestre que ceux dont le contrat de travail est suspendu, mais non rompu, par suite de **maladie** ou **d'accident** ⁽¹⁾, de repos de grossesse ou d'accouchement, ou de rappel sous les armes, ainsi que ceux qui ne sont pas au travail le jour considéré pour raison de congé, de grève, de chômage partiel ou accidentel ou bien d'absence justifiée ou non. Les travailleurs en interruption totale de carrière professionnelle ou ayant suspendu complètement leurs activités professionnelles dans le cadre des dispositions relatives au "crédit-temps" ne sont pas comptabilisés.

Une réforme de la déclaration pour le personnel des services publics (liée au projet Capelo) a été introduite en 2011 qui permet de distinguer certaines personnes se trouvant dans certaines situations d'inactivité. C'est ainsi que les travailleurs se trouvant dans une situation de disponibilité préalable à la pension ne sont plus dénombrés comme travailleur occupé.

2. Le poste de travail

La statistique des postes de travail occupés à la fin d'un trimestre consiste à dénombrer le nombre de travailleurs occupés par chaque employeur à la fin d'un trimestre.

Les travailleurs qui, à la fin d'un trimestre, sont occupés par plus d'un employeur, sont comptabilisés plusieurs fois. La différence entre le nombre de postes de travail et le nombre de travailleurs occupés est exclusivement due à ces travailleurs à occupations multiples.

Les travailleurs qui remplissent simultanément plusieurs fonctions auprès d'un même employeur (soit sous plusieurs statuts, soit sous plusieurs contrats) n'occupent qu'un seul poste de travail. Seules les caractéristiques de la prestation principale sont retenues. Celle-ci sera sélectionnée de façon analogue à la prestation principale du travailleur occupé (voir point suivant). Ce cas se rencontre le plus fréquemment dans le secteur de l'enseignement.

3. Le travailleur

La statistique du nombre de travailleurs occupés repose sur l'élimination des doubles comptages issus des multiples prestations d'un même travailleur en fin de trimestre. La détection de ces prestations multiples s'opère grâce au numéro d'identification à la sécurité sociale (NISS) de chaque travailleur. Cet identifiant unique est constitué par le numéro de Registre national dans la plupart des cas; en l'absence de numéro de Registre national, l'identification d'un travailleur est opérée à l'aide de registres annexes gérés par la Banque-Carrefour de la Sécurité sociale.

Lorsqu'un travailleur exécute plusieurs contrats de travail simultanés en fin de trimestre, il ne sera comptabilisé qu'une fois et les caractéristiques, liées à l'employeur et à la prestation, qui lui seront attribuées seront celles de la prestation principale. Dans le cas de plusieurs contrats de travail simultanés, on prendra comme prestation principale celle qui (critères en ordre décroissant de priorité):

- correspondra à une occupation à temps plein;
- représentera le salaire brut le plus élevé;

⁽¹⁾ Jusqu'en 2002, seuls les travailleurs dont l'incapacité de travail pour cause de maladie (sauf maladie professionnelle) ou d'accident (sauf accident du travail) ne dépassait pas 12 mois étaient comptabilisés

- générera le volume de travail (voir ci-dessous) le plus important
- contiendra le plus grand nombre de journées assimilées.

4. Le volume de travail (exprimé en équivalents-temps plein)

La détermination du volume de travail se base sur toutes les périodes de travail rémunérées déclarées pour l'ensemble du trimestre, à l'exclusion des périodes de travail rémunéré fictives (indemnités et jours rémunérés lors de la rupture d'un contrat de travail). Il n'est pas tenu compte des périodes qui, pour l'octroi des prestations sociales, sont assimilées à des périodes de travail et qui souvent donnent lieu au paiement de revenus de remplacement ⁽²⁾. Pour assurer une certaine uniformité, les journées de vacances des ouvriers sont prises en compte (pour les employés, ces jours sont déjà repris comme journées rémunérées).

Les périodes de travail rémunérées d'un travailleur ayant été occupé au cours du trimestre chez plusieurs employeurs, sous plusieurs statuts et/ou sous différents régimes de travail, sont donc toutes prises en considération, en fonction des caractéristiques propres à chacune d'elles.

Les éléments relatifs aux périodes rémunérées sont communiqués de manière hétérogène sur la déclaration trimestrielle. L'unité de base pour les travailleurs occupés à temps plein est la journée; aucune indication relative à la durée moyenne de la prestation rémunérée en heures par jour ou en heures par semaine n'est fournie; par conséquent, ces journées déclarées ne peuvent être converties en heures. Par contre, les prestations rémunérées des travailleurs à temps partiel sont exprimées tant en journées qu'en heures. De plus, la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur de référence doit être mentionnée. Ce travailleur de référence est une personne (fictive), qui, dans l'entreprise ou, par défaut, dans le secteur d'activité remplit la même fonction à temps plein.

Pour un travailleur à temps plein, ni le nombre réel d'heures rémunérées (ou éventuellement prestées), ni la durée hebdomadaire normale du travail ne sont donc mentionnés. Cela empêche l'établissement de statistiques relatives aux heures rémunérées (ou éventuellement prestées). Cependant, il est possible de calculer le rapport de la prestation de travail d'un travailleur tant à temps plein qu'à temps partiel avec celle du travailleur de référence, le travailleur de référence étant comptabilisé comme une unité équivalent-temps plein. Ce calcul présente donc une indication du degré d'occupation d'un poste de travail pendant le trimestre.

Des prestations réduites (inférieures à 1 "équivalent-temps plein") peuvent trouver leur origine dans:

- une période d'occupation plus courte (inférieure au trimestre);
- des prestations à temps partiel (temps de travail hebdomadaire inférieur à celui du travailleur de référence);
- des périodes d'absence au travail non couvertes par une rémunération (par exemple journées assimilées).

Le calcul du volume de travail en équivalents-temps plein généré par une prestation consiste donc à comparer sur l'ensemble du trimestre les prestations de travail (prestations rémunérées et périodes de vacances) avec les prestations de travail du travailleur de référence. Pour un travailleur occupé à temps plein, le calcul est réalisé sur la base des prestations exprimées en jours; pour un travailleur à temps partiel, le calcul s'appuie sur des prestations déclarées en heures.

⁽²⁾ Dans le LATG (jusqu'en 2002), ces périodes assimilées donnaient lieu à la déclaration de "journées assimilées". Cette notion n'existe plus en tant que telle dans la DmfA mais une distinction est prévue dans les traitements statistiques entre les différentes périodes déclarées sur la base du code qui les caractérise; on sépare ainsi les périodes rémunérées, les périodes de vacances, les périodes assimilées et des périodes diverses

Cette définition de l'équivalent-temps plein ne s'appuie pas sur la durée du travail prévue dans les contrats de travail, mais sur les prestations déclarées. Cette définition se rapproche donc du volume de travail effectivement presté, mais certains biais n'en sont pas absents. En effet, les heures de travail supplémentaires lors de périodes d'intense activité qui sont compensées par des périodes de repos lors de périodes creuses n'apparaissent pas sur la déclaration et n'influencent donc pas le volume de travail en équivalents-temps plein. Par contre, le travail supplémentaire qui est directement rémunéré et qui est exprimé en journées pour les travailleurs à temps plein et en heures pour les travailleurs à temps partiel influence le volume de travail ⁽³⁾.

Par ailleurs, les notions de journée de travail et d'heure de travail dépassent le temps effectivement consacré à travailler. Les jours fériés légaux ainsi que les journées de vacances annuelles des employés et des fonctionnaires sont considérés comme journées rémunérées. De plus, certains jours d'absence sont traités différemment suivant le statut du travailleur: ils peuvent être payés par l'employeur et sont par conséquent considérés comme journées rémunérées; ils peuvent également être couverts par un revenu de remplacement et sont alors considérés comme journées assimilées. Ces dispositions non homogènes faussent les comparaisons entre groupes de travailleurs.

La réforme de la déclaration pour le personnel des services publics (Capelo) introduite en 2011 permet de distinguer certaines personnes se trouvant dans certaines situations d'inactivité. C'est ainsi que certaines "prestations", qui sont dorénavant déclarées séparément, ne font plus partie du volume de travail en équivalents-temps plein. Il s'agit en particulier des périodes de disponibilité préalable à la retraite et des périodes de disponibilité pour cause de maladie.

5. L'employeur

L'unité statistique est constitué par l'employeur qui au cours du trimestre concerné a occupé des "travailleurs assujettis à la sécurité sociale" (voir plus haut). Ce concept comprend aussi bien les personnes physiques ou les personnes morales qui ont la qualité d'employeur d'après la loi.

D. Critères de classification

Les données concernant les postes de travail, les travailleurs occupés et le volume de travail exprimé en équivalents-temps plein, sont réparties suivant différents critères dont certains sont inhérents aux employeurs, quelques-uns sont propres au travailleur et d'autres encore se rapportent à la prestation de travail proprement dite. Si un travailleur livre simultanément des prestations auprès de plusieurs employeurs en fin de trimestre, seules les caractéristiques liées à la prestation principale sont retenues comme critères pour la réalisation des statistiques relatives aux travailleurs occupés (voir supra).

1. Critères liés aux prestations

Le critère du **statut** se limite à la distinction entre ouvriers, employés et fonctionnaires ⁽⁴⁾; aucune discrimination ne concerne la qualification proprement dite (manœuvres, spécialistes, qualifiés, personnel de direction, etc.).

⁽³⁾ De manière générale, la déclaration d'heures de travail supplémentaires d'un travailleur à temps partiel est plus fréquente que la déclaration de journées supplémentaires d'un travailleur à temps plein, même si toute distinction entre périodes "normales" et "supplémentaires" reste impossible.

⁽⁴⁾ Sont repris comme fonctionnaires les travailleurs statutaires auprès des employeurs de droit public. Les travailleurs statutaires auprès des employeurs de droit privé sont repris comme employé (disposition d'application depuis le premier trimestre 2005). Les travailleurs contractuels dans le secteur public sont repris comme ouvrier ou employé (d'après leur contrat de travail).

Le **type de prestation** renvoie à la durée des prestations. On distingue 3 types de prestations:

- les prestations à temps plein;
- les prestations à temps partiel: ce sont les prestations d'un travailleur qui, en moyenne, ne preste qu'une partie du temps de travail accompli par un travailleur à temps plein ("travailleur de référence") qui, dans l'entreprise ou, à défaut dans le secteur, effectue le même travail que l'intéressé;
- les prestations saisonnières, intérimaires et limitées;
 - les prestations saisonnières sont des périodes de travail de courte durée effectuées, soit en raison de la nature saisonnière du travail, soit parce que des entreprises sont obligées de recruter du personnel de renfort à certaines époques de l'année;
 - les prestations intérimaires sont celles accomplies par des travailleurs temporaires et intérimaires mis à disposition d'utilisateurs par des agences d'intérim;
 - les prestations limitées sont des prestations de travail exécutées par des travailleurs liés avec leur employeur par un contrat de travail de courte durée pour une occupation qui, par jour, ne dépasse pas la durée journalière habituelle; les travailleurs concernés sont par exemple les "extras" dans l'Horeca, les moniteurs dans le secteur socioculturel, qui ne sont engagés que pour quelques heures;
 - les prestations des travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture et dans l'Horeca sont également reprises ici.

Le type de prestation est déduit de l'indication du type de contrat (temps plein ou temps partiel) sur la déclaration ainsi que de la mention complémentaire du travail intérimaire, limité ou saisonnier. Pour les prestations à temps partiel ainsi que pour les prestations saisonnières, intérimaires et limitées, l'employeur doit déclarer, à côté des journées rémunérées, les heures rémunérées ainsi que la durée hebdomadaire de travail du travailleur de référence.

La **durée du travail** est calculée comme le rapport entre la moyenne par semaine des heures d'un travailleur (prestations rémunérées, jours de vacances et jours assimilés) avec la moyenne par semaine des heures qu'aurait prestées la personne de référence. La durée du travail est exprimée en pourcentage d'une prestation à temps plein.

Lorsque des travailleurs sont temporairement absents (maladie, chômage temporaire, ...), ces événements n'exercent pas d'influence sur le type de prestation, ni sur la durée du travail. Cependant pour certains travailleurs en situation temporaire d'inactivité, les données permettant de déterminer le type de prestation et la durée du travail manquent. Il s'agit des travailleurs du secteur public en disponibilité pour cause de maladie (ou absence d'emploi dans l'enseignement). Ces travailleurs sont repris sous le type de prestation "indéterminé".

Pour les prestations mixtes, autrement dit lorsqu'un travailleur alterne des périodes à temps plein avec des périodes à temps partiel chez un employeur, le type de prestation et la durée du travail s'appuieront sur la période déclarée la plus récente.

La **rémunération journalière** est une donnée dérivée, calculée à partir de la rémunération brute ordinaire qui sert de base au calcul des cotisations de sécurité sociale. Dans ce calcul, on tient uniquement compte des rémunérations qui se rapportent directement aux prestations de travail exprimées en journées rémunérées et/ou en heures rémunérées. Ni le double pécule de vacances, ni les primes, ni les parts bénéficiaires, ni le treizième mois, ni les gratifications ou d'autres avantages similaires, ni les indemnités de rupture de contrat ne sont pris en considération.

Pour les travailleurs à temps plein, la rémunération journalière est le quotient de la division de la rémunération globale ainsi définie par le nombre de journées rémunérées. En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la rémunération journalière est le produit de la multiplication de la rémunération horaire moyenne par 7,6 (7h36), étant donné que la durée hebdomadaire du travail est généralement de 38 heures.

La répartition en fonction de la rémunération journalière s'établit par tranches, sur la base des limites suivantes: € 50, € 60, € 70, € 80, € 90, € 100, € 110, € 125, € 150, € 200 et € 250. Une classe « inconnu » est prévue pour les prestations non rémunérées (e.a. lorsque seules des prestations assimilées sont déclarées). Ces tranches, appliquées depuis le premier trimestre 2013, constituent une actualisation des tranches en vigueur par le passé.

La répartition d'après le **groupe sectoriel** s'appuie sur la **commission paritaire**. Un employeur ne relève théoriquement que d'une commission paritaire, déterminée en fonction de son activité principale, en application du principe "l'accessoire suit le principal". Cependant de nombreuses exceptions existent (entre autres parce qu'on rencontre dans certains secteurs des commissions paritaires différentes pour les ouvriers et les employés). Le niveau le plus fin de la mention de la commission paritaire par l'employeur est situé au niveau de la prestation de travail. Ceci explique que ce critère, contrairement à l'activité économique, ne soit pas considéré comme critère lié à l'employeur.

Contrairement à l'activité économique, la détermination de la commission paritaire est de la responsabilité de l'employeur⁽⁵⁾; par conséquent la répartition par groupe sectoriel repose entièrement sur les commissions paritaires mentionnées par l'employeur. L'ONSS n'effectue aucune correction unilatérale.

2. Critères propres au travailleur

L'utilisation du numéro d'identification à la sécurité sociale permet de lier des caractéristiques propres aux personnes avec leur contrat de travail. Les présentes statistiques utilisent les critères de l'**âge**, du **sexe** et de la **résidence principale**. Ces critères s'appuient sur les données du Registre national des personnes physiques et des registres complémentaires de la BCSS. Si les informations destinées à déterminer l'âge ou la résidence principale manquent ou conduisent à des valeurs anormales, les travailleurs concernés sont regroupés sous une rubrique "inconnu". Le sexe est inconnu dans un nombre de cas tellement limité (moins de 50) qu'une détermination au hasard est effectuée.

L'**âge** est celui atteint au dernier jour du trimestre. La répartition sur la base des classes d'âge vise la population active et couvre dès lors les classes d'âge de 15 à 64 ans. Les classes d'âge choisies sont les suivantes: en dessous de 18 ans, de 18 à 19 ans, de 20 à 24 ans, de 25 à 29 ans, de 30 à 34 ans, de 35 à 39 ans, de 40 à 44 ans, de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans, de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans et 65 ans et plus. Une classe "inconnu" est prévue pour les travailleurs pour lesquels les données relatives à l'âge sont inconnues. La classe d'âge "en dessous de 18 ans" comprend essentiellement des jeunes âgés de 15 à 17 ans. L'emploi des personnes âgées de moins de 15 ans est faible (moins de 50 postes de travail).

La répartition selon la **résidence principale** du travailleur correspond à la situation connue au dernier jour du trimestre dans le Registre national des personnes physiques et les registres complémentaires de la BCSS. Les travailleurs dont la résidence principale est à l'étranger sont subdivisés entre travailleurs habitant dans chacun des quatre pays limitrophes, ailleurs en Europe et en dehors de l'Europe. La rubrique "inconnu" concerne les travailleurs pour lesquels il n'existe pas d'information.

Le **type d'occupation** et le **degré d'occupation** sont des données dérivées du type de prestation et de la durée du travail. En effet, ces notions découlent de l'examen de l'ensemble des prestations trimestrielles d'un travailleur. S'il n'y a qu'une seule prestation en cours à la fin du trimestre, le type d'occupation et la durée d'occupation correspondent respectivement avec le type de prestation et la durée du travail. S'il y a

⁽⁵⁾ L'ONSS détermine uniquement si l'employeur doit payer des cotisations pour un fonds de sécurité d'existence, éventuellement après avis de la Direction générale des Relations collectives du Travail.

plusieurs prestations déclarées à la fin d'un trimestre, elles sont rassemblées avec les critères de classement suivants:

- s'il y a une prestation à temps plein, le type d'occupation sera considéré à "temps plein";
- s'il y a une prestation à temps partiel, sans qu'il n'y ait de prestations à temps plein, le type d'occupation sera à "temps partiel";
- s'il y a uniquement des prestations saisonnières, intérimaires ou limitées, le type d'occupation sera "saisonnier, intérimaire ou limité".

Le degré d'occupation d'un travailleur ne concerne que les travailleurs occupés à temps partiel, ou bien à "prestations saisonnières, intérimaires ou limitées"; il est la somme des durées du travail de ses prestations à temps partiel, d'une part, saisonnières, intérimaires ou limitées, d'autre part.

Pour certains travailleurs temporairement inactifs, les données manquent afin de déterminer le type d'occupation et la durée normale du travail. Il s'agit des travailleurs du secteur public se trouvant en position de disponibilité pour cause de maladie (ou par manque d'emploi dans l'enseignement). Ces personnes sont reprises sous le type de prestation "indéterminé".

3. Critères propres à l'employeur

Les critères propres à l'employeur se rapportent à l'unité juridique employeur, telle qu'elle est définie pour l'application de la sécurité sociale et non à l'unité locale où le travailleur est occupé (voir à ce propos les statistiques "décentralisées", autrement dit par lieu de travail).

L'**activité économique** est donc l'activité principale de l'employeur (l'activité générant le plus grand chiffre d'affaires ou, à défaut, rassemblant le plus grand nombre de travailleurs). La subdivision s'opère conformément à la nomenclature statistique des activités économiques utilisée dans l'Union européenne, le code NACE-Bel. La répartition des travailleurs occupés a lieu d'après l'activité principale de l'employeur auprès de qui la prestation principale est fournie. Aucune observation statistique ne porte sur la profession ou la fonction que les travailleurs exercent individuellement ⁽⁶⁾.

La **dimension** de l'employeur dépend du nombre total des postes de travail occupés. Neuf classes, aux modules de grandeur croissante, sont prévues à cet effet; elles englobent les employeurs occupant respectivement moins de 5 travailleurs, de 5 à 9 travailleurs, de 10 à 19 travailleurs, de 20 à 49 travailleurs, de 50 à 99 travailleurs, de 100 à 199 travailleurs, de 200 à 499 travailleurs, de 500 à 999 travailleurs et 1.000 travailleurs et plus.

Le **secteur** renvoie à la distinction entre, d'une part, le **secteur privé** et, d'autre part, le **secteur public**. Le critère principal de répartition est la forme juridique sous laquelle l'entité juridique est active. Une entreprise de droit public est donc dès lors automatiquement versée dans le secteur public. La fonction "publique" de l'employeur peut être prise en considération dans certains cas. Ainsi, les asbl qui interviennent en tant que pouvoir organisateur dans l'enseignement libre subventionné (et dont la grande partie du personnel est déjà déclaré par les départements Enseignement des communautés) sont affectées dans le secteur public. A partir du premier trimestre 2013, une distinction plus fine est réalisée, qui permet de subdiviser le secteur public par niveau de compétence (fédéral, régional, communautaire, ...). Plus d'information à ce propos est disponible sur la page d'introduction de la partie statistique de notre site web (http://www.onssrszls.fgov.be/fr/statistiques#Le_secteur_public_et_la_reforme_Capelo (à partir de 2011)).

⁽⁶⁾ Par exemple, un mécanicien travaillant dans une entreprise textile sera classé dans l'industrie textile.

E. Particularités - Généralités

Les travailleurs intérimaires sont distribués suivant les critères de classification de l'agence d'intérim et non suivant les critères appliqués aux employeurs qui font appel à eux. L'agence d'intérim et son effectif de travailleurs, tant administratifs qu'intérimaires, sont affectés à la rubrique "N. Activités de services administratifs et de soutien".

La présence dans le secteur privé de données relatives à la section "O. Administration publique" est due principalement à l'existence d'organismes privés s'occupant de la sécurité sociale obligatoire (mutuelles, caisses communes contre les accidents du travail, ...).

ACTIRIS (nouvelle dénomination de l'ORBEm) et la "Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie" (VSAWSE) sont considérés, en tant que "tiers payant", comme employeurs de certains travailleurs pour l'application des obligations relatives à la sécurité sociale. Il s'agit des travailleurs du "troisième circuit de travail" ⁽⁷⁾. L'effectif de ces travailleurs est repris dans le secteur privé sous la section "N. Activités de services administratifs et de soutien" au sein de la branche "Activités liées à l'emploi".

La comparaison des tableaux de cette publication avec des trimestres antérieurs ou postérieurs est influencée par les particularités propres aux trimestres comparés mais aussi par celles des trimestres intermédiaires. Ces particularités sont décrites dans chaque brochure trimestrielle (voir aussi le site internet).

Lors de la réalisation de la répartition des employeurs du secteur public suivant le niveau de compétence et le domaine d'activité, il a été constaté que certains employeurs étaient classés à tort, les uns dans le secteur public, les autres dans le secteur privé. Les corrections ont été apportées dans cette brochure. La nouvelle répartition entraîne le glissement d'un certain nombre d'employeurs et de travailleurs entre secteurs par rapport à la situation antérieure à l'année 2011.

F. Particularités propres au troisième trimestre 2014

Depuis le 1^{er} juillet 2014, le personnel navigant des entreprises qui effectuent des travaux de dragage sur mer ne doit plus être déclaré à l'ONSS mais à la Caisse d'Aide et de Prévoyance des marins de la marine marchande. Ces quelque 200 travailleurs, anciennement repris dans le secteur de la construction, ne sont plus comptabilisés dans cette publication.

Les entreprises évoluent constamment. Les codes d'activité qui leur sont attribués par l'ONSS sont donc aussi constamment contrôlés et modifiés si nécessaire. C'est ainsi que les révisions de codes réalisées au troisième trimestre 2014 ont provoqué les glissements significatifs suivants entre activités:

- 260 travailleurs environ sont passés de la rubrique "Santé humaine" à la rubrique "Enquêtes et sécurité, services relatifs aux bâtiments, autres services aux entreprises" alors que quelque 150 travailleurs ont glissé de la rubrique "Industries alimentaires, boissons, tabac" à la branche "Commerce de gros et intermédiaires".

D'autres déplacements significatifs entre branches d'activité sont les conséquences de fusions, scissions et transferts d'entreprises. Les éléments suivants doivent être relevés pour le troisième trimestre 2014:

⁽⁷⁾ A.R. n° 25 du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (M.B. du 26 mars 1982) et textes subséquents

- Quelques 1.000 travailleurs sont transférés de la rubrique "Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques" à la branche d'activité "Fabrication de machines et équipements n.c.a.

Au 30 septembre 2014, le nombre de postes de travail rémunérés dans la cadre de titres-services s'élevait approximativement à 124.200, dont quelque 114.800 engagés via des entreprises agréées de fourniture de services et travaux de proximité. En termes d'équivalents-temps plein sur le trimestre, le volume de travail représente environ 67.600 unités temps plein dont quelque 62.400 pour les entreprises agréées.

**I. Nombre d'employeurs
pour le
troisième trimestre 2014**

II. Travailleurs occupés au 30 septembre 2014

**III. Nombre de
postes de travail au
30 septembre 2014**

**IV. Volume de travail en
équivalents-temps plein
pour le troisième
trimestre 2014**