



**office
national de
sécurité
sociale**

Institution publique de sécurité sociale

**Estimations rapides de l'emploi salarié
pour le quatrième trimestre 2018**

Document publié sous l'égide du Collège des administrateurs généraux
des institutions publiques de sécurité sociale

.be

Table des matières

Avant-propos.....	5
A. Champ d'observation.....	7
B. Méthode d'établissement.....	7
C. Définition des unités statistiques.....	7
1. Dispositions communes aux postes de travail et aux travailleurs occupés.....	7
2. Le poste de travail.....	8
3. Le travailleur.....	8
4. Le volume de travail (exprimé en équivalents temps plein).....	8
D. Méthode d'estimation des travailleurs absents de la base de données.....	10
E. Critères de classification.....	11
1. Critères liés aux prestations.....	11
2. Critères propres au travailleur.....	12
3. Critères propres à l'employeur.....	12
F. Particularités antérieures au quatrième trimestre 2018.....	13
G. Particularités du quatrième trimestre 2018.....	14
H. Commentaire succinct.....	14

Tableaux

I. Evolution du nombre de travailleurs

— Tableau 1 - par sexe et classe d'âge.....	18
— Tableau 2 - par activité de l'employeur (NACE-Bel 2008).....	19
— Tableau 3 - par secteur et statut.....	20
— Tableau 4 - par résidence principale du travailleur.....	21
— Tableau 5 - par type et degré d'occupation.....	22
— Tableau 6 - par type et degré d'occupation.....	23
— Tableau 7 - par groupe sectoriel (commission paritaire) du travailleur.....	24

II. Evolution du nombre de postes de travail

— Tableau 1 - par sexe et classe d'âge.....	26
— Tableau 2 - par activité de l'employeur (NACE-Bel 2008).....	27
— Tableau 3 - par secteur et statut.....	28
— Tableau 4 - par résidence principale du travailleur.....	29
— Tableau 5 - par type de prestation et durée de travail.....	30
— Tableau 6 - par secteur et dimension de l'employeur.....	31

— Tableau 7 - par groupe sectoriel (commission paritaire) du travailleur	32
--	----

III. Evolution du volume de travail en équivalents-temps plein

— Tableau 1 - par sexe et classe d'âge	34
— Tableau 2 - par activité de l'employeur (NACE-Bel 2008)	35
— Tableau 3 - par secteur et statut	36
— Tableau 4 - par résidence principale du travailleur	37
— Tableau 5 - par type de prestation et durée de travail	38
— Tableau 6 - par secteur et dimension de l'employeur.....	39
— Tableau 7 - par groupe sectoriel (commission paritaire) du travailleur	40

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. 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, 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 du Marché du Travail.

Les applications de base qui ont été développées dans le cadre du Datawarehouse du marché du travail 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 ressort 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. Au 1^{er} janvier de cette année-là, des pas importants ont été franchis dans la réalisation de l'e-gouvernement 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. Pour les ruptures inévitables dans les séries temporelles, des tableaux supplémentaires ont été prévus dans la brochure spéciale "Aperçu de l'emploi salarié (ONSS) pour l'année 2003" qui explicitent clairement l'impact des modifications.

L'année 2008 a vu l'entrée en vigueur d'une nouvelle nomenclature d'activités. 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.

Depuis 2011 la déclaration du personnel du secteur public a été modifiée, ce qui fait que des travailleurs se trouvant dans certaines situations de non-activité peuvent être isolés. Cette adaptation permet de mieux rapprocher de la réalité socio-économique, tant le dénombrement des travailleurs que le calcul du volume de travail en équivalents-temps plein. C'est ainsi que les travailleurs qui se trouvent en position de disponibilité préalable à la pension ne sont plus comptabilisés comme travailleurs occupés.

Par ailleurs, une nouvelle répartition entre secteurs privé et public est appliquée qui, elle aussi, a été réamorcée en 2008. Les séries temporelles corrigées présentées dans cette brochure amorcent également un renouvellement de l'offre en statistiques relatives à l'emploi salarié, que ce soit sous la forme de brochures ou par le biais du site web de l'Office.

Suite à la fusion avec l'ORPSS, l'ONSS devient compétent pour la perception des cotisations des pouvoirs publics locaux. De ce fait, le champ d'application des statistiques de l'ONSS comprend les travailleurs des pouvoirs publics provinciaux et locaux et englobe plus de 99% de l'emploi salarié en Belgique.

L'élargissement du champ d'application ne se limite pas aux données concernant pour la première fois le 1^{er} trimestre 2017. Les séries temporelles comprennent également les travailleurs des pouvoirs publics locaux pour les trimestres antérieurs à 2017 et présentent donc une image cohérente de l'évolution récente de l'emploi.

Estimations rapides de l'emploi salarié pour le quatrième trimestre 2018

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 ⁽¹⁾.

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 suivant une méthode décrite plus loin, qui fait appel à des informations relatives aux personnes, contenues dans la base de données ou issues d'autres bases de données.

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'ONSS 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** ⁽²⁾, 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

⁽¹⁾ Les travailleurs occupés par les pouvoirs publics locaux qui étaient auparavant déclarés à l'ORPSS (anciennement ONSSAPL) sont donc repris dans les tableaux. Les travailleurs qui relevaient de la compétence de la Caisse de Secours et de Prévoyance des Marins (CSPM) sont intégrés dans les chiffres à partir du 1^{er} trimestre 2018.

⁽²⁾ 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.

activités professionnelles dans le cadre des dispositions relatives au "crédit-temps" ne sont pas comptabilisés (mais bien leurs remplaçants).

Depuis 2011 la déclaration du personnel du secteur public a été modifiée, ce qui fait que des travailleurs se trouvant dans certaines situations de non-activité peuvent être isolés. C'est ainsi que les travailleurs qui se trouvent en position de disponibilité préalable à la retraite ne sont plus comptabilisés comme travailleurs occupés.

A partir de 2018, cela vaut également pour une situation de non-activité similaire ("dispense de prestations"): les travailleurs déclarés avec uniquement une dispense de prestations ne sont pas considérés comme occupés.

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 produit le plus souvent 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 utilisera les critères suivants pour déterminer la prestation principale (critères en ordre décroissant de priorité):

- le type de prestation (temps plein, temps partiel, ...);
- le salaire brut le plus élevé;
- le volume de travail le plus important (voir ci-dessous);
- 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 ⁽³⁾. 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 au nombre réel d'heures d'heures rémunérées n'est reprise. 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 la même entreprise ou, à défaut, dans le même secteur d'activité, est occupée à temps plein durant tout le trimestre dans une fonction similaire.

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.

Les 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 (exemple: en cas de périodes assimilées).

Le calcul du volume de travail en équivalents temps plein généré par une prestation consiste donc, pour un travailleur occupé à temps plein, à déterminer la rapport entre le nombre de journées rémunérées et de journées de vacances et le nombre maximal de journées rémunérées pendant le trimestre. Pour un travailleur à temps partiel, la comparaison est modulée par le rapport entre le nombre moyen d'heures rémunérées par jour et le nombre d'heures de travail par jour du travailleur de référence.

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 ⁽⁴⁾⁽⁵⁾.

Par ailleurs, les notions de journée rémunérée et d'heure rémunérée dépassent le temps effectivement consacré à travailler. Les jours fériés légaux ainsi que les journées de vacances

⁽³⁾ 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.

⁽⁴⁾ 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.

⁽⁵⁾ A partir du quatrième trimestre 2015, les prestations des travailleurs de l'Horeca doivent toujours être déclarées en heures. Les heures supplémentaires qui ne conduisent pas à la perception de cotisations sont cependant prises en considération pour calculer le volume de travail.

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.

L'adaptation de la déclaration du secteur public, entrée en vigueur en 2011, permet de distinguer des travailleurs dans certaines situations de non-activité dans la déclaration trimestrielle. Certaines "prestations", dorénavant nettement distinguées, ne sont par conséquent plus prises en considération dans la détermination du volume de travail. Il s'agit en particulier des périodes de disponibilité préalables à la pension et des périodes de disponibilité pour maladie.

A partir de 2018, le même principe s'applique aux périodes avec dispense de prestations.

D. Méthode d'estimation des travailleurs absents de la base de données

Lors des opérations préalables à l'exécution du traitement statistique, les informations relatives aux travailleurs déclarés par un employeur sur une déclaration peuvent manquer en tout ou en partie. Ces données manquantes sont estimées sur la base d'autres informations contenues dans la base de données ainsi que d'éléments présents dans d'autres bases de données.

La première étape consiste à sélectionner les travailleurs manquants. Cette sélection est réalisée en comparant la déclaration du trimestre concerné avec celle du trimestre précédent. La disparition de travailleurs ayant figuré sur une déclaration ou l'absence d'une déclaration complète peut avoir diverses causes:

- l'employeur n'est plus actif à la suite de cessation d'activités, de mise sous curatelle;
- l'employeur n'est plus connu sous le même numéro d'identification (transfert, reprise, ...);
- l'employeur a expressément déclaré ne plus occuper de travailleurs (déclaration "néant");
- l'employeur a introduit une déclaration à l'ONSS, dont les éléments n'ont pas été intégrés dans la base de données (déclaration illisible ou incohérente ayant dû être renvoyée, ou bien non encore enregistrée);
- l'employeur a introduit une déclaration partielle ("silencieux partiel") ou n'a pas introduit de déclaration ("silencieux complet");
- une partie du personnel n'est plus occupée chez cet employeur.

La deuxième étape consiste à déterminer si les travailleurs ne figurant plus sur la déclaration de leur employeur du trimestre précédent sont encore liés à cet employeur. Une première recherche permet de retrouver les travailleurs qui sont déclarés par un autre employeur ⁽⁶⁾. Ensuite, on vérifie s'il n'existe pas de trace des travailleurs, non retrouvés auprès d'un employeur, dans d'autres bases de données. Jusqu'en 2002, la recherche consistait uniquement à consulter les données du registre national et des registres annexes, les bases de données de l'ONEm et de celles du cadastre des pensions pour établir si les travailleurs avaient éventuellement quitté le marché du travail (chômage, retraite, décès, ...). Depuis 2003, un contrôle est exercé au sein du registre du personnel électronique de l'employeur ⁽⁷⁾.

⁽⁶⁾ Plus exactement les travailleurs qui se retrouvent déclarés sous un autre identifiant d'employeur. Cela peut signifier que le travailleur est parti chez un autre employeur ou bien que l'entreprise ou une partie de celle-ci a changé d'identifiant (fusion, filialisation, ...).

⁽⁷⁾ Depuis la généralisation de Dimona à tous les secteurs, tous les contrats de travail entre employeurs et travailleurs (sauf rares exceptions) sont enregistrés dans un registre du personnel électronique géré de manière centralisée par l'ONSS.

Sur la base des étapes précédentes, les travailleurs manquants sont regroupés par employeur et une liste des employeurs avec un nombre relativement grand de travailleurs manquants est élaborée. Un contrôle manuel complémentaire permet de déterminer les employeurs pour lesquels une déclaration ou une partie de déclaration manque et pour lesquels les données seront estimées par imputation. Cette imputation est opérée **pour tous les secteurs** en reprenant les données du trimestre précédent.

E. 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. Lorsqu'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 travailleurs ouvriers, employés et fonctionnaires⁽⁸⁾ aucune discrimination ne concerne la qualification proprement dite (manœuvres, spécialistes, qualifiés, personnel de direction, etc.).

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 occasionnelles**. Il s'agit d'emplois exécutés souvent sous la forme de nombreuses prestations de courte durée qui se suivent;
 - 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 secteurs de l'agriculture et l'horticulture ainsi que de l'Horeca connaissent des systèmes spécifiques de **travail occasionnel**; les travailleurs occupés dans le cadre des "**flexijobs**" et les travailleurs mentionnés avec des **prestations limitées** apparaissent également dans ce groupe.

Le type de prestation est déduit de l'indication du type de contrat (temps plein ou temps partiel) sur la déclaration. Les prestations saisonnières, intérimaires et limitées ainsi que l'application des dispositions particulières concernant les prestations occasionnelles ou les flexijobs sont distinguées par une mention complémentaire. 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.

⁽⁸⁾ 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 (n'est d'application qu'à partir du premier trimestre 2005). Les travailleurs contractuels dans le secteur public sont repris comme ouvrier ou employé (selon leur contrat de travail).

La **durée du travail** est calculée en faisant le rapport entre la moyenne par semaine des heures d'un travailleur (prestations rémunérées, jours de vacances et journées assimilées) 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.

Lorsqu'un travailleur alterne des périodes à temps plein avec des périodes à temps partiel chez un employeur ("prestations mixtes"), le type de prestations et la durée du travail s'appuieront sur la période déclarée **la plus récente**.

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). La commission paritaire ne dépend donc pas uniquement de l'activité économique de l'entreprise mais également de la nature des prestations de travail fournies.

Contrairement à l'activité économique, la détermination de la commission paritaire incombe à l'entreprise⁽⁹⁾; par conséquent, la répartition par groupe sectoriel s'appuie exclusivement sur les données communiquées par l'employeur. L'ONSS ne réalise aucune modification 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. Les classes d'âge choisies vont jusqu'à 24 ans, de 25 à 39 ans, de 40 à 49 ans, de 50 à 64 ans et au-delà de 64 ans.

La répartition selon la **résidence principale** du travailleur correspond à la situation connue au dernier jour du trimestre. Les travailleurs dont la résidence principale est à l'étranger sont subdivisés entre travailleurs habitant dans les quatre pays limitrophes (Allemagne, France, Grand-Duché de Luxembourg, Pays-Bas) et les autres. La rubrique "inconnu" concerne les travailleurs pour lesquels il n'existe pas d'information.

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'implantation 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

⁽⁹⁾ L'ONSS se borne à déterminer si un employeur doit payer des cotisations à un fonds de sécurité d'existence (fonds social), éventuellement après avis de l'Administration des Relations collectives du Travail.

fournie. Aucune observation statistique ne porte sur la profession ou la fonction que les travailleurs exercent individuellement ⁽¹⁰⁾.

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 **dimension** de l'employeur dépend du nombre total des postes de travail occupés. La brochure comprend un nombre réduit de classes dimensionnelles, qui englobent les employeurs occupant respectivement moins de 20 travailleurs, de 20 à 199 travailleurs, de 200 à 999 travailleurs, 1.000 travailleurs et plus; pour le secteur public, la distinction est encore plus simple: moins de 1.000 travailleurs, 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**. A titre de rappel, **l'essentiel du secteur de l'enseignement est intégré au secteur public** (quel que soit le pouvoir organisateur et la nature de l'enseignement) ⁽¹¹⁾. Le secteur public est subdivisé par niveau de compétence (fédéral, régional, communautaire, ...). De plus amples informations concernant cette distinction figurent au point suivant et sont développées sur le site web de l'ONSS (http://www.onssrsziss.fgov.be/fr/statistiques/#Le_secteur_public_et_la_reforme_Capelo_a_partir_de_2011).

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, ...).

F. Particularités antérieures au quatrième trimestre 2018

Tous les tableaux présentent une comparaison des données par rapport à celles de trimestres antérieurs. La comparaison des trimestres sur une base annuelle reflète une tendance, alors que celle par rapport aux trois trimestres précédents est influencée par des facteurs saisonniers. Ces comparaisons subissent cependant l'influence de toutes les particularités des trimestres antérieurs, et non pas uniquement de celles propres au trimestre concerné.

Des modifications ont eu lieu dans les compétences de certaines commissions paritaires au troisième trimestre 2014, à la suite desquelles quelque 16.000 travailleurs ne relèvent plus du groupe sectoriel "Secteurs divers" mais bien, à parts quasiment égales, des groupes sectoriels "Services aux entreprises et aux personnes" et "Secteur "non marchand" (social)". Suite à l'entrée en vigueur d'une nouvelle commission paritaire, à partir du premier trimestre 2015 quelque 4.500 travailleurs, et à partir du troisième trimestre 2015 quelque 2.300 travailleurs, ont été incorporés sous le "Secteur financier" en provenance de "Secteurs divers".

Suite à une reclassification et à la création, en Flandre, d'agences pour l'intégration ("agentschappen voor integratie en inburgering"), environ 1.800 travailleurs en 2015 et quelque 1.200 travailleurs en 2016 ne font plus partie du secteur privé mais sont affectés à la section "régions et communautés" du secteur public. Ceci concerne également quelque 1.200 travailleurs (employés) à partir du premier trimestre 2017.

Au sein du secteur public, la sixième réforme de l'Etat a provoqué le déplacement, entre le 31 mars 2014 et le 31 décembre 2016, d'environ 3.000 travailleurs du pouvoir public fédéral à la section "Régions et Communautés - Administration et services".

L'extension de la compétence de l'ONSS aux marins et les adaptations à la réglementation exercent une influence sur les chiffres publiés. Ces changements ainsi que les modifications

⁽¹⁰⁾ Par exemple, un mécanicien travaillant dans une entreprise textile sera classé dans l'industrie textile.

⁽¹¹⁾ Depuis 2003, une série d'employeurs de l'enseignement ne sont plus repris dans le secteur public. Il s'agit essentiellement d'écoles tout à fait privées qui ne relèvent en aucune façon de la compétence des départements de l'enseignement des trois Communautés (auto-écoles, ...).

issues de scissions, fusions et transferts sont listés ensemble sur le site web (https://www.onssrszls.fgov.be/fr/statistiques/publications/estimations-rapides-de-l-emploi-salarie#Quelques_particularites).

G. Particularités du quatrième trimestre 2018

L'interprétation des données et de leur évolution repose sur la prise en compte de certains phénomènes propres à ce trimestre.

Au cours du troisième trimestre 2018, aucun mouvement d'ampleur n'a eu lieu entre les différentes branches d'activité soit en raison de correction des codes d'activité.

Au cours du premier trimestre 2018, aucun mouvement d'ampleur n'a eu lieu entre les différentes branches d'activité à la suite de réorganisations, transferts, fusions ou scissions d'entreprises.

H. Commentaire succinct

Par rapport à la période analogue de l'année 2017 l'emploi salarié au cours du quatrième trimestre 2018 a augmenté, que ce soit en nombre de postes de travail (+1,6%) qu'en volume de travail en équivalents-temps plein (+1,4%). Cette tendance positive concerne tant les secteurs "Industrie et Construction" que les "services commerciaux" et les "services non-commerciaux".

Le recours à l'emploi intérimaire (-0,5% en volume de travail en équivalents temps plein par rapport au quatrième trimestre 2017) a légèrement diminué.

Les données concernant l'emploi salarié dans l'**agriculture, la sylviculture et la pêche** sont en grande partie influencées par le nombre de travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture. Ces chiffres connaissent d'importantes variations trimestrielles et peuvent fortement différer d'une année à l'autre.

Sur base annuelle, la tendance dans l'**industrie** est positive (+1,3% en postes de travail, +0,8% en volume de travail). La plupart des sous-secteurs enregistrent une hausse appréciable de l'emploi. Ce sont surtout l'industrie pharmaceutique ainsi que les industries alimentaires et des boissons qui continuent à croître fortement.

L'emploi dans la **construction** connaît une légère hausse (+1,8% en postes de travail, +3,2% en volume de travail; ce dernier chiffre, corrigé en tenant compte des impacts différents des intempéries entre 2017 et 2018, s'élève plutôt à +1,3%).

Les **services commerciaux** ont enregistré une forte augmentation de l'emploi par rapport au quatrième trimestre 2017 (+2,2% en postes de travail et 1,7% en volume de travail). Cette augmentation est le résultat d'une forte croissance dans pratiquement tous les sous-secteurs. L'emploi ne décroît qu'au sein des "Activités financières".

Dans les **services non-commerciaux**, l'emploi évolue de façon globalement positive (+0,9% en postes de travail et en volume de travail). Après prise en compte des glissements entre les différents secteurs d'activité, on relève une légère croissance du nombre de postes de travail ainsi qu'en volume de travail (+0,3%) dans la rubrique "O-P. Administration publique et enseignement". L'augmentation dans le secteur de la santé et de l'action sociale est évaluée à 1,8%, au niveau tant des postes de travail que du volume de travail.

La demande en forces de travail via l'**intérim** a tendance à stagner. Fin décembre 2018, le nombre de postes de travail a été légèrement plus élevé que celui de décembre 2017 (+1% pour les ouvriers et +2% pour les employés). Le volume de travail exprimé en équivalents-

temps plein a, lui, été légèrement moins élevé durant le quatrième trimestre 2018 par rapport au quatrième trimestre 2017 (-1,2% pour les ouvriers, +0,5% pour les employés).

La demande en forces de travail pour les activités de ménage chez les particuliers via le système des **titres-services** connaît, sur base annuelle, une croissance du volume de travail d'environ 2,5%.

Cette brochure est également disponible sur le site web de l'ONSS (www.onss.fgov.be, cliquer vers les statistiques).

Des exemplaires supplémentaires ou des données plus détaillées peuvent être commandés via stat.info@onss.fgov.be

I. Evolution du nombre de travailleurs occupés

II. Evolution du nombre de postes de travail

III. Evolution du volume de travail en équivalents-temps plein