



**office
national de
sécurité
sociale**

Institution publique de sécurité sociale

**Périodes rémunérées et
rémunérations en 2014**

.be

Table des matières

Avant-propos.....	7
A. Champ d'observation.....	9
B. Unités statistiques.....	9
1. Journées rémunérées	9
2. Heures rémunérées	10
3. Rémunérations	10
4. Double pécule de vacances	11
C. Méthode d'établissement.....	12
D. Critères de classification	12
1. Critères propres au travailleur.....	12
2. Secteurs privé et public	12
3. Branches et secteurs d'activité.....	13
4. Nature des rémunérations.....	13
E. Particularités	13

Tableaux

Répartition des journées et heures rémunérées déclarées à l'ONSS

— Répartition par branche d'activité (tableaux 1, 2 et 3)	16
— Répartition par secteur d'activité (tableau 4)	22
— Répartition par groupe sectoriel (commission paritaire) (tableau 27)	82

Répartition des rémunérations déclarées à l'ONSS

— Répartition par branche d'activité	
— Total (tableau 5).....	28
— Secteur privé (tableau 10)	38
— Secteur public et enseignement (tableau 15).....	48
— Répartition par secteur d'activité (tableau 20)	54
— Répartition par domicile du travailleur (tableau 25).....	76
— Répartition par groupe sectoriel (commission paritaire) (tableau 28)	83

Répartition des rémunérations "ordinaires" déclarées à l'ONSS

— Répartition par branche d'activité	
— Total (tableau 6).....	30
— Secteur privé (tableau 11)	40
— Secteur public et enseignement (tableau 16).....	49
— Répartition par secteur d'activité (tableau 21)	58
— Répartition par domicile du travailleur (tableau 26).....	78
— Répartition par groupe sectoriel (commission paritaire) (tableau 29)	84

Répartition des primes déclarées à l'ONSS

— Répartition par branche d'activité	
— Total (tableau 7).....	32
— Secteur privé (tableau 12)	42
— Secteur public et enseignement (tableau 17).....	50
— Répartition par secteur d'activité (tableau 22)	62
— Répartition par groupe sectoriel (commission paritaire) (tableau 30)	85

Répartition des indemnités déclarées à l'ONSS

— Répartition par branche d'activité	
— Total (tableau 8).....	34
— Secteur privé (tableau 13)	44
— Secteur public et enseignement (tableau 18).....	51
— Répartition par secteur d'activité (tableau 23)	66
— Répartition par groupe sectoriel (commission paritaire) (tableau 31)	86

Répartition des "pécules simples de sortie" déclarés à l'ONSS

— Répartition par branche d'activité	
— Total (tableau 9).....	36
— Secteur privé (tableau 14)	46
— Secteur public et enseignement (tableau 19).....	52
— Répartition par secteur d'activité (tableau 24)	70
— Répartition par groupe sectoriel (commission paritaire) (tableau 32)	87

Répartition du double pécule de vacances déclaré à l'ONSS

— Répartition par branche d'activité (tableau 33).....	90
--	----

Avant-propos

La présente brochure est réalisée à l'aide des données relatives aux salaires et au temps de travail issues de la base de données DmfA.

De manière à pouvoir distinguer certaines composantes des salaires, trois groupes ont été formés: les primes, les différentes indemnités de rupture et le plus grand groupe que l'on peut définir comme étant celui des rémunérations "ordinaires".

Par ailleurs, la répartition par branche d'activité réalisée en suivant la nomenclature NACE-Bel est complétée par une répartition par secteur d'activité. Cette répartition par secteur d'activité s'appuie sur les "catégories d'employeurs". Elle a un caractère administratif accentué puisqu'une catégorie d'employeurs est généralement déterminée par des modalités de perception de certaines cotisations, qui ne sont pas des cotisations de sécurité sociale au sens strict, mais dont la perception est néanmoins confiée à l'ONSS. Cette subdivision permet cependant d'approcher le contour de certaines (sous-)commissions paritaires, compte tenu que souvent, ce sont les cotisations destinées aux fonds de sécurité d'existence créés au sein de ces (sous-)commissions paritaires qui déterminent la création de nouvelles catégories d'employeurs.

La répartition par secteur d'activité existait déjà dans d'anciennes éditions du rapport annuel, mais était établie sur la base des enregistrements comptables pour lesquels c'est la période d'enregistrement des données qui est prise en considération (en principe les trois mois qui suivent le trimestre concerné) et non le trimestre sur lequel porte la déclaration; ces enregistrements comptables reprenaient donc les données de nombreux trimestres et pas uniquement celles du trimestre concerné. Les totaux des rémunérations présentaient ainsi des différences.

Périodes rémunérées et rémunérations en 2014

A. Champ d'observation

Le champ d'observation des statistiques présentées dans cette brochure concerne les employeurs et les travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés et relevant de la compétence de l'ONSS. Cet assujettissement repose sur la fourniture de prestations en exécution d'un contrat de travail ou de modalités similaires à un contrat de travail (entre autres, le statut pour les agents des services publics) ⁽¹⁾.

Le champ d'observation ne comprend pas les travailleurs occupés auprès des pouvoirs publics locaux (provinces, communes et institutions y assimilées) qui relèvent de la compétence de l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL), ni les marins de la marine marchande dont la déclaration des prestations est effectuée auprès de la Caisse de secours et de prévoyance des marins (CSPM).

B. Unités statistiques ⁽²⁾

1. Journées rémunérées

La notion de journée rémunérée associe aux journées effectivement consacrées au travail les éléments suivants:

- les journées non prestées pour lesquelles une rémunération est passible du calcul des cotisations; dans cette notion figurent entre autres les jours fériés légaux et les jours de compensation de ceux-ci, les journées de petit chômage ainsi que les journées, légales et complémentaires, de vacances des employés;
- les journées de repos compensatoire sauf celles du secteur du bâtiment.

Pour les travailleurs manuels, cette unité statistique diffère de la notion "journée de travail" définie dans la législation sociale, puisqu'elle ne comprend pas les jours de vacances annuelles légales lorsque ces dernières sont payées par une caisse de vacances sectorielle ou l'ONVA, ce qui est le cas pour, en principe, l'ensemble du secteur privé et une partie du secteur public et de l'enseignement.

Par ailleurs, le nombre de jours couverts par certaines indemnités de rupture du contrat de travail est compris dans la statistique des journées rémunérées du trimestre où l'engagement a été rompu, quelle que soit la période couverte (trimestre en cours, trimestres suivants de l'année en cours, années ultérieures).

Dans la déclaration DmfA, le temps de travail est exprimé en jours complets, arrondis en demi-jours.

⁽¹⁾ Voir la délimitation du champ d'application de la sécurité sociale en matière d'assujettissement dans les instructions aux employeurs qui se trouvent sur le site portail de la sécurité sociale et sont accessibles à l'adresse https://www.socialesecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfA/index.htm. Cette brochure n'intègre cependant pas les informations relatives aux étudiants jobistes assujettis, non pas à la sécurité sociale, mais à la cotisation de solidarité.

⁽²⁾ Consulter les instructions aux employeurs sur le site portail de la sécurité sociale pour la définition de la "journée de travail" et de la "rémunération".

Pour rappel, depuis 2005, les employeurs n'ont plus la possibilité de convertir les journées de travail prestées dans un régime de travail autre que cinq jours de travail par semaine en journées équivalentes dans ce dernier régime de travail ⁽³⁾.

2. Heures rémunérées

Une journée rémunérée ne doit pas forcément couvrir un jour complet, pour un contrat à temps partiel par exemple.

Pour des contrats à temps partiel ou assimilés (e.a. contrats saisonniers ou intermittents), les employeurs sont tenus de déclarer, non seulement le nombre de journées rémunérées, mais également le nombre d'heures rémunérées qui y correspondent. Ceci permet dans certains cas d'utiliser le nombres d'heures rémunérées, ce qui illustre mieux la réalité ⁽⁴⁾.

Le nombre de journées rémunérées n'est donc publié que pour les travailleurs occupés à temps plein, alors que le nombre d'heures rémunérées est publié pour les travailleurs occupés à temps partiel ou ayant des prestations intermittentes.

3. Rémunérations

Les rémunérations considérées sont celles passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale telles qu'elles sont définies par les dispositions légales et réglementaires de l'année concernée, à l'exception toutefois du pécule simple de vacances des travailleurs manuels lorsqu'il est payé par une caisse de vacances sectorielle ou l'ONVA, ce qui est le cas en principe pour l'ensemble du secteur privé et une partie du secteur public et de l'enseignement ⁽⁵⁾. Ce sont des rémunérations brutes, non diminuées des charges fiscales.

Les revenus comportent diverses composantes. Le tableau ci-contre présente un aperçu succinct de certaines de ces composantes, avec une indication sur leur intégration ou non dans les données publiées.

	ouvriers	employés
Rémunération des jours (ou heures) consacrés au travail	oui	oui
Rémunération des jours fériés et des jours d'absence rémunérés	oui	oui
Rémunération garantie en cas d'incapacité de travail	oui	oui
Pécule simple de vacances	non ⁽⁶⁾	oui
Double pécule de vacances	non	non
Primes et indemnités contractuelles	oui	oui
Certaines indemnités de rupture	oui	oui
Prime syndicale	non	non
Indemnités octroyées par les fonds de sécurité d'existence	oui	oui
Indemnités octroyées en cas de fermeture de l'entreprise (par le F.F.E.)	oui	oui

Pour certaines catégories spéciales de travailleurs, la rémunération déclarée à l'ONSS et reprise dans la statistique est constituée, non par le salaire ou les avantages réellement accordés, mais par la rémunération fixée forfaitairement par arrêté ministériel ou par

⁽³⁾ Cette possibilité a disparu depuis le troisième trimestre 2004.

⁽⁴⁾ Il est possible d'approcher les journées rémunérées équivalentes d'un travailleur à temps plein en divisant le nombre d'heures rémunérées par 7,6 (l'hypothèse implicite consiste à dire qu'un travailleur à temps plein est occupé pendant 38 heures par semaine).

⁽⁵⁾ Dans ce cas, une augmentation forfaitaire, égale à 8%, est appliquée aux rémunérations pour le calcul des cotisations, qui représente l'intégration de ce pécule de vacances dans l'assiette des cotisations. **Cette augmentation ne s'applique pas aux données publiées ici.**

⁽⁶⁾ Sauf pour une partie du secteur public où l'employeur paie lui-même le pécule de vacances à ses ouvriers.

arrêté royal en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale. Pour rappel, les travailleurs concernés sont ⁽⁷⁾:

- les travailleurs rémunérés au pourboire ou au service, relevant de l'industrie hôtelière et des autres secteurs d'activité (divertissements publics, etc.);
- les travailleurs de la pêche maritime;
- les coureurs cyclistes et les autres sportifs rémunérés;
- les travailleurs occasionnels dans les secteurs horticole, agricole et l'horeca;
- les gardiens et gardiennes d'enfants.

Depuis 2007, de nouvelles dispositions s'appliquent **au simple pécule de vacances de sortie des employés** (à l'exception des travailleurs intérimaires et des travailleurs temporaires, pour qui aucune cotisation n'est due sur le simple pécule octroyé à la sortie ⁽⁸⁾). Au moment où il est mis fin à une relation de travail avec un employé ⁽⁹⁾, l'employeur paie le simple pécule de vacances, dit de sortie. Ce pécule de sortie est un pourcentage (7,67 %) de la rémunération brute de l'année en cours (qui couvrira les jours de congé de l'année suivante) et, éventuellement, de la rémunération brute de l'année précédente (pour couvrir les jours de congé qui n'auraient pas été pris durant l'année en cours).

Auparavant, c'est l'employeur chez qui le travailleur (qui avait reçu le pécule de sortie) retrouvait du travail qui payait des cotisations sur ce pécule de sortie lorsque l'employé prenait ses jours de vacances. Il devait donc déclarer tant le pécule concerné que le nombre de jours de vacances.

Depuis 2007, c'est l'employeur auprès duquel la relation de travail est interrompue qui déclare le simple pécule de sortie et paie les cotisations y afférentes, alors que c'est l'employeur suivant qui reprend les journées concernées de manière séparée sur sa déclaration.

Enfin, il est à remarquer que le montant de certaines indemnités de rupture du contrat de travail, considérées comme rémunérations passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale, est englobé dans le relevé des rémunérations du trimestre où se situe le jour de la rupture de l'engagement.

4. Double pécule de vacances

Comme indiqué dans le tableau ci-avant, le double pécule de vacances est exclu de la notion de rémunération passible des cotisations de sécurité sociale. Cependant, une retenue à charge du travailleur est opérée sur une **partie** de cet avantage; par conséquent, l'ONSS dispose du montant de cette partie du double pécule de vacances pour les travailleurs intellectuels (à l'exception des fonctionnaires) et pour les travailleurs manuels soumis à la loi sur les vacances annuelles du secteur privé et dont le double pécule est payé directement par l'employeur. Pour rappel, le champ d'application de cette loi comprend certains organismes classés dans le secteur public.

Pour rappel, la partie du double pécule de vacances correspondant à la rémunération à partir du troisième jour de la quatrième semaine de vacances n'est pas déclarée à l'ONSS parce qu'aucune retenue ne s'y applique.

La distinction entre ouvriers et employés est cependant impossible.

⁽⁷⁾ Consulter les instructions aux employeurs sur le site portail de la sécurité sociale pour le 4^e trimestre 2014, accessibles à l'adresse https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/home_employer/dmfa/2014-04/content.html, en particulier la subdivision "Base de calcul" au sein de la rubrique "Les cotisations de sécurité sociale".

⁽⁸⁾ Les montants concernant ce simple pécule de vacances sont cependant inclus dans la brochure.

⁽⁹⁾ Les situations suivantes peuvent être envisagées: fin d'un contrat de travail (démission ou licenciement), option pour une interruption complète de carrière ou un crédit-temps complet, appel sous les armes, réduction du temps de travail chez un même employeur.

C. Méthode d'établissement

Les tableaux ont été réalisés sur la base des informations relatives aux rémunérations et au temps de travail provenant de la base de données DmfA. Les données des 4 trimestres sont totalisées.

La copie des données est réalisée 7 mois après l'expiration du quatrième trimestre, pour permettre la prise en considération d'un maximum de données tardives (entre autres de certains tiers payant et du secteur de l'enseignement).

Le nombre de jours rémunérés déclarés est la somme de deux dénombrements: celui des jours dans le régime de travail de cinq jours par semaine et celui des jours dans les autres régimes de travail.

D. Critères de classification

1. Critères propres au travailleur

L'utilisation du numéro d'identification à la sécurité sociale élargit les possibilités de lier des caractéristiques propres aux personnes avec leur contrat de travail. Les présentes statistiques utilisent les critères, ancien, du sexe et, plus récent, de la résidence principale.

Le **sexe** est déterminé à partir du numéro du Registre national et ne fait pas l'objet de particularités.

La répartition selon la **résidence principale** du travailleur, utilisée dans deux tableaux relatifs aux rémunérations, découle des informations disponibles auprès du Registre national et des registres annexes de la Banque-carrefour de la Sécurité sociale. Une rubrique "inconnu" concerne entre autres les travailleurs n'ayant pas de résidence principale en Belgique (frontaliers, bateliers, ...) et les travailleurs pour lesquels il n'existe pas d'information.

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.

2. Secteurs privé et public

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, la répartition a connu une révision profonde. 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)).

3. Branches et secteurs d'activité

La statistique des journées et heures rémunérées, des rémunérations et du double pécule de vacances est distribuée selon la branche **d'activité économique** de l'employeur pour l'ensemble des travailleurs manuels et pour l'ensemble des travailleurs intellectuels (excepté pour le double pécule de vacances pour lequel on ne fait pas de distinction ouvrier-employé) de chaque sexe, sans distinction quant à l'âge, la profession ou la qualification ⁽¹⁰⁾; elle est établie d'après la classification NACE-Bel (NACE-Bel 2008 of Nace Rev.2).

Pour les travailleurs de toute entreprise exerçant différentes activités, les rémunérations, les journées et heures rémunérées se rattachent à l'activité principale de l'entreprise, contrairement à la méthode de dénombrement "décentralisée" des effectifs des travailleurs utilisée dans certaines publications de l'Office ("brochure jaune").

Les journées et heures rémunérées ainsi que les rémunérations sont également réparties suivant le **secteur d'activité**. Ce critère a un caractère administratif prononcé: il reflète en effet les multiples catégories d'employeurs. Ces différentes catégories découlent en partie des différents taux de cotisation de sécurité sociale engendrés par des assujettissements différents aux régimes de sécurité sociale; de plus, une grande partie de ces catégories est déterminée par des cotisations complémentaires à celles destinées à la sécurité sociale proprement dite et dont la perception est confiée à l'ONSS; ces cotisations complémentaires alimentent souvent des fonds de sécurité d'existence institués par les interlocuteurs sociaux au sein des (sous-)commissions paritaires.

4. Nature des rémunérations

Les rémunérations sont subdivisées suivant leur nature: à côté de l'ensemble des rémunérations déclarées, des tableaux reprennent séparément, d'une part, les primes, les indemnités de rupture passibles de cotisations de sécurité sociale ainsi que le pécule simple de sortie, et, d'autre part, les rémunérations "ordinaires", qui constituent le complément des premières.

E. Particularités

Bien que les nouvelles règles relatives au pécule simple de sortie ne concernent en principe que les employés, des données relatives aux ouvriers apparaissent dans les tableaux: il s'agit d'une part, de données se rapportant aux ouvriers d'une partie du secteur public, auxquels s'appliquent les mêmes règles que pour les employés et, d'autre part, de données concernant des ouvriers du secteur privé, présentes pour des raisons technico-statistiques ou juridiques.

Les statistiques des journées et heures rémunérées et des rémunérations ne peuvent être intégralement reliées à celle des effectifs des travailleurs assujettis, du fait qu'elles relèvent le nombre de journées de travail et le volume des rémunérations **au cours de toute l'année considérée**, tandis que l'autre observe les effectifs occupés **au dernier jour de chaque trimestre**.

⁽¹⁰⁾ Les travailleurs du secteur public et les membres de l'enseignement sont repris dans la statistique des travailleurs intellectuels, lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance-soins de santé, sans qu'il ne soit fait de distinction entre le caractère manuel ou intellectuel de leur fonction ou occupation.

Elles peuvent cependant être mises en rapport avec le volume de travail exprimé en équivalents-temps pleins tel qu'il est publié dans les estimations rapides de l'emploi, ainsi que dans les brochures concernant l'emploi salarié (ONSS).

On ne perdra pas de vue que l'introduction de la déclaration multifonctionnelle (DmfA) en 2003 et autres adaptations (e.a. la suppression en 2004 de la possibilité offerte aux employeurs de convertir, dans un régime de travail de 5 jours par semaine, des journées de travail prestées dans un autre régime de travail) peuvent exercer une influence sur les comparaisons entre plusieurs années.

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

Des exemplaires supplémentaires peuvent être commandés via stat.info@onss.fgov.be.

Rémunérations par secteur d'activité

Rémunérations suivant le domicile du travailleur

**Périodes rémunérées et
rémunérations suivant le
groupe sectoriel (commission
paritaire)**

Double pécule de vacances