



RAPPORT

CRB 2019-1361

L'emploi dans le secteur de la distribution

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB





Rapport sur l'emploi dans le secteur de la distribution

Juin 2019

Personne de contact :
Lieselot Smet
lieselot.smet@ccecrb.fgov.be
Emmanuel Karel de Bethune
embe@ccecrb.fgov.be

Table des matières

1	L'emploi dans le secteur de la distribution	7
1.1	La place du secteur de la distribution dans l'économie belge.....	7
1.2	Localisation géographique de l'emploi et répartition par sous-secteur.....	16
1.3	Taille des unités d'établissement.....	21
2	Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution.....	25
2.1	Statut et sexe	25
2.2	Niveau de qualification	28
2.3	Structure d'âge de l'emploi	31
2.4	Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise	36
3	Organisation du travail dans le secteur de la distribution.....	37
3.1	Travail à temps partiel.....	38
3.2	Nombre d'heures prestées par semaine.....	40
3.3	Emplois permanents et temporaires	44
3.3.1	Travail intérimaire	46
3.4	Travail atypique.....	49
3.5	Horaire de travail.....	56
3.5.1	Horaire identique.....	56
3.5.2	Travail posté en équipes.....	56
3.5.3	Horaire variable et horaire décalé ou coupé	57
3.6	Chômage temporaire.....	59
3.7	Régime de chômage avec complément d'entreprise.....	61
3.8	Interruptions de carrière et crédit-temps	67
4	Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution	71
4.1	Travailleurs frontaliers	71
4.2	Nationalité des travailleurs.....	73
5	Fonctions critiques dans le secteur de la distribution.....	74
6	Conclusion.....	76
7	Bibliographie.....	80
8	Annexe.....	82

Liste des tableaux

Tableau 1-1 :	L'emploi dans le secteur de la distribution (par millier de personnes) et dans le reste de l'économie	7
Tableau 1-2:	Nomenclature NACE 2008 et part dans l'emploi (2017)	9
Tableau 1-3 :	L'emploi dans les sous-secteurs du secteur de la distribution (par millier de personnes)	10
Tableau 1-4:	Salariés et indépendants dans le secteur de la distribution en pourcentage de l'emploi total ...	12
Tableau 1-5:	Répartition de l'emploi par branche d'activité des secteurs de services (en milliers de personnes)	13
Tableau 1-6 :	Répartition des indépendants par Région et par sous-secteur.....	14
Tableau 1-7 :	Nombre et évolution des travailleurs par Région durant la période 2011-2017 au 30 juin 2017 .	18
Tableau 1-8 :	Part dans l'emploi de travailleurs par secteur et par Région au 30 juin 2017.....	19
Tableau 1-9 :	Répartition des salariés par sous-secteur dans le secteur de la distribution et du commerce de détail du NACE 47.7 au 30 juin 2017.....	20
Tableau 1-10 :	Secteur de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2017.....	22
Tableau 1-11 :	Sous-secteurs de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2017.....	23
Tableau 1-12 :	Secteur de la distribution selon la taille des entités juridiques au 30 juin 2018.....	25
Tableau 2-1 :	Les travailleurs du secteur de la distribution selon le statut et le sexe en 2017	26
Tableau 2-2 :	Les travailleurs du secteur de la distribution selon leur commission paritaire en 2017	27
Tableau 2-3 :	Commissions paritaires auxquelles ressortent les travailleurs du secteur	28
Tableau 2-4 :	Ancienneté moyenne dans le secteur de la distribution en 2018	37
Tableau 3-1 :	Part des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel dans l'emploi salarié total du secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	39
Tableau 3-2 :	Part des travailleurs occupés à temps partiel dans l'emploi salarié total des sous-secteurs du secteur de la distribution en 2018.....	40
Tableau 3-3 :	Durée moyenne habituelle hebdomadaire de travail selon le sexe, le statut et le régime de travail dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	41
Tableau 3-4 :	Emplois permanents et temporaires dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	45
Tableau 3-5 :	Le travail le soir dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	50
Tableau 3-6 :	Le travail de nuit dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	51
Tableau 3-7 :	Le travail le samedi dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	53
Tableau 3-8 :	Le travail le dimanche dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	53
Tableau 3-9 :	Le travail à domicile dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	55
Tableau 3-10 :	Évolution du travail en équipes dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	56
Tableau 3-11 :	Horaire de travail en 2018 dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	58
Tableau3-12 :	Évolution du nombre annuel moyen de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution	65
Tableau 3-13 :	Aménagement du temps de travail dans le secteur de la distribution	68
Tableau 3-14 :	Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution.....	69
Tableau 4-1 :	Évolution du nombre de frontaliers (exprimé en ETP) au cours de ces dernières années dans le secteur de la distribution	71
Tableau 4-2 :	Sous-secteurs occupant des travailleurs frontaliers (exprimés en ETP) en 2018	72
Tableau 4-3 :	Pays d'origine des travailleurs frontaliers (en ETP) en 2018.....	72
Tableau 5-1 :	Fonctions critiques dans le secteur de la distribution en Région flamande en 2017.....	75
Tableau 8-1 :	Nombre d'unités d'établissement par taille d'entreprise et par arrondissement au 30 juin 2017	82

Liste des graphiques

Graphique 1-1 :	Évolution du nombre de salariés et d'indépendants durant la période 1997-2017.....	11
Graphique 1-2 :	Evolution du nombre d'administrateurs et du nombre d'indépendants (NACE 47)	16
Graphique 1-3 :	Taille moyenne des unités d'établissement du secteur de la distribution selon le nombre de travailleurs (au 30 juin)	24
Graphique 1-4 :	Part des unités d'établissement de plus de 100 travailleurs dans l'emploi total.....	24
Graphique 2-1 :	Niveau de qualification dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) en 2000 et 2018.....	29
Graphique 2-2 :	Niveau de qualification dans le secteur de la distribution et l'économie belge en 2018	30
Graphique 2-3 :	Niveau de qualification dans les secteurs de la distribution européens en 2018	31
Graphique 2-4 :	Structure d'âge selon le statut professionnel des travailleurs dans le secteur de la distribution en 2018	32
Graphique 2-5 :	Structure d'âge selon le sexe des travailleurs dans le secteur de la distribution en 2018.....	32
Graphique 2-6 :	Évolution de la structure d'âge dans le secteur de la distribution	34
Graphique 2-7 :	Comparaison de la structure d'âge en 2018	34
Graphique 2-8 :	Structure d'âge des travailleurs des secteurs de la distribution européens en 2018.....	35
Graphique 2-9 :	Pourcentage de salariés qui ont x années d'ancienneté dans l'entreprise en 2018	36
Graphique 2-10 :	Évolution de l'ancienneté moyenne dans une même entreprise du secteur de la distribution (en nombre d'années).....	37
Graphique 3-1 :	Évolution de la part du travail à temps partiel (NACE 45, 46, 47).....	38
Graphique 3-2 :	Part du travail à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47).....	40
Graphique 3-3 :	Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) durant la période 1997-2018.....	42
Graphique 3-4 :	Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps plein dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)	43
Graphique 3-5 :	Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)	43
Graphique 3-6 :	Part des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47).....	46
Graphique 3-7 :	Travail intérimaire dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	47
Graphique 3-8 :	Travail intérimaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur.....	48
Graphique 3-9 :	Part du travail intérimaire dans l'emploi de chaque sous-secteur du secteur de la distribution.....	48
Graphique 3-10 :	Le travail atypique dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	49
Graphique 3-11 :	Part du travail le soir dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47).....	50
Graphique 3-12 :	Le travail de nuit dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47).....	51
Graphique 3-13 :	Part du travail le samedi dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47).....	54
Graphique 3-14 :	Part du travail le dimanche dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47).....	54
Graphique 3-15 :	Part des salariés qui travaillent habituellement le soir, la nuit, le week-end ou à domicile dans le secteur de la distribution et dans les sous-secteurs 45, 46 et 47 en 2018	55
Graphique 3-16 :	Part du travail en équipes dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47).....	57
Graphique 3-17 :	Évolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution et l'économie belge	59
Graphique 3-18 :	Évolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur.....	60
Graphique 3-19 :	Évolution du nombre de chômeurs temporaires et du nombre de travailleurs dans le secteur de la distribution	61

Graphique 3-20 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2002-2016).....	63
Graphique 3-21 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2017-mars 2019)	64
Graphique 3-22 : Ventilation du nombre de chômeurs en RCC selon l'âge.....	66
Graphique 3-23 : Ventilation du nombre de chômeurs en RCC par groupe d'âge	66
Graphique 3-24 : Comparaison entre l'évolution des interruptions de travail dans le secteur de la distribution et l'économie belge	70
Graphique 4-1 : Part des travailleurs ressortissants de l'UE et de nationalité extra-UE dans le secteur de la distribution et l'économie belge au cours de ces dernières années.....	73

Rapport sur l'emploi dans le secteur de la distribution

Le présent rapport sur l'emploi dans le secteur de la distribution examine à la fois le secteur de la distribution dans son ensemble et les trois sous-secteurs : le « Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 47), le « Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 46) et le « Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles » (NACE 45). Le rapport comporte cinq parties.

La première partie décrit l'emploi dans le secteur de la distribution durant la période 1997-2017. Elle examine aussi plus en détail la localisation géographique de l'emploi et des principaux sous-secteurs. Enfin, elle comporte une analyse du nombre d'unités d'établissement et de la taille des établissements actifs dans le secteur de la distribution. Dans la mesure du possible, toutes ces données sont mises en perspective avec les évolutions observées dans le reste de l'économie belge.

La deuxième partie est consacrée à la typologie du travailleur du secteur, par exemple selon le sexe, le statut, le niveau de qualification, la structure d'âge et l'ancienneté.

La troisième partie se penche sur l'organisation du travail au sein du secteur. Avec quelle intensité le travail à temps partiel est-il utilisé, quelle est la durée moyenne d'une semaine de travail, le contrat de travail est-il temporaire ou à durée indéterminée, recourt-on au travail atypique, au chômage temporaire, à la prépension ou au crédit-temps ? Dans la mesure du possible, chacun de ces aspects est remis dans un cadre de référence plus large, à savoir le secteur privé dans son ensemble, ou encore sera comparé à la situation dans les secteurs de la distribution en France, en Allemagne, aux Pays-Bas ou au niveau européen.

La quatrième partie porte sur la mobilité des travailleurs du secteur, entre les Régions belges et entre pays voisins.

La dernière partie décrit les fonctions critiques.

Sources

Diverses sources ont été utilisées pour élaborer le présent rapport. Les principales d'entre elles sont l'ICN, les statistiques de l'ONSS, les enquêtes sur les forces de travail du SPF Économie Statistics Belgium et d'Eurostat, l'enquête sur la structure et la répartition des salaires du SPF Économie Statistics Belgium et de l'ONEm. Nous souhaitons remercier vivement les collaborateurs de ces institutions pour l'excellente collaboration qui a rendu possible l'élaboration du présent rapport.

1 L'emploi dans le secteur de la distribution

1.1 La place du secteur de la distribution dans l'économie belge

Entre 1997 et 2017, l'emploi s'est accru de 5,3% dans le secteur de la distribution (codes NACE 45, 46 et 47). En 1997, le secteur de la distribution occupait 553 900 travailleurs, dont 154 600 indépendants. L'emploi dans le secteur de la distribution a augmenté de 29 500 unités entre 1997 et 2017. Avec 583 400 emplois, soit une part de 12,3% dans l'emploi total en Belgique en 2017, le secteur de la distribution est un contributeur majeur de l'économie belge. La croissance de l'emploi est entièrement attribuable à l'augmentation du nombre de salariés (+103 000 unités). Le nombre d'indépendants s'est réduit année après année, les pertes totales se chiffrant à 73 400 emplois d'indépendants entre 1997 et 2017.

Dans les « services aux consommateurs », l'évolution a été la même que dans la distribution : durant la période 1997-2017, le nombre de salariés a augmenté (de 75 400 personnes ou 13,6%) et l'emploi a fortement reculé chez les indépendants (67 800 emplois ou -30,4%). Dans les « services aux entreprises », l'emploi a nettement progressé tant chez les salariés (+77,9%) que chez les indépendants (+64,3%).

Bien que le secteur de la distribution ait connu une hausse de l'emploi (5,3%) nettement inférieure à celle du secteur des « services aux entreprises » (+64,3%), il a fait mieux que tous les « services aux consommateurs » (+1,0%). Il est à noter que ces services englobent également la distribution de véhicules motorisés et le commerce de détail (NACE 45 et 47).

Tableau 1-1 : L'emploi dans le secteur de la distribution (par millier de personnes) et dans le reste de l'économie

		1997	2002	2007	2013	2014	2015	2016	2017	Δ '17-'16	Δ 2017-1997	% 2017-1997
Distribution (Nace 45, 46, 47)	Salariés	399,3	450,8	489,2	493,0	490,7	492,3	497,8	502,3	4,5	103,0	25,8%
	Indépendants	154,6	120,4	103,6	88,0	86,2	85,1	83,2	81,2	-2,0	-73,4	-47,5%
	Total	553,9	571,2	592,8	581,0	576,9	577,4	581,0	583,4	2,4	29,5	5,3%
Services aux consommateurs (e.a. Nace 45, 47)	Salariés	556,1	603,5	619,6	619,0	619,2	624,5	626,3	631,5	5,2	75,4	13,6%
	Indépendants	223,1	193,5	166,0	155,9	155,2	156,1	155,9	155,3	-0,6	-67,8	-30,4%
	Total	779,2	797,0	785,6	774,9	774,4	780,6	782,4	786,8	4,4	7,6	1,0%
Services aux entreprises (e.a. Nace 46)	Salariés	475,8	586,1	681,2	745,3	765,7	788,9	817,6	846,6	29,0	370,8	77,9%
	Indépendants	237,8	263,2	310,7	365,1	369,2	375,4	382,5	390,8	8,3	153,0	64,3%
	Total	713,6	849,3	991,9	1.110,4	1.134,9	1.164,3	1.200,2	1.237,2	37,0	523,6	73,4%
Industrie	Salariés	636,3	621,1	577,6	508,6	495,2	487,6	484,5	458,8	-25,7	-177,5	-27,9%
	Indépendants	31,7	28,6	26,4	24,6	24,7	25,0	25,4	25,6	0,2	-6,1	-19,2%
	Total	668,0	649,7	604,0	533,2	519,9	512,6	510,1	511,4	1,3	-156,6	-23,4%
Secteurs de réseau	Salariés	299,6	312,3	311,9	314,8	309,3	309,3	311,6	313,6	2,0	14,0	4,7%
	Indépendants	12,9	12,1	12,0	11,9	12,1	11,4	11,0	11,6	0,6	-1,3	-10,1%
	Total	312,5	324,4	323,9	326,7	321,4	320,7	322,7	325,1	2,4	12,6	4,0%
Construction	Salariés	181,4	191,0	207,3	210,0	204,7	200,3	200,7	202,6	1,9	21,2	11,7%
	Indépendants	55,4	52,2	54,3	62,3	63,7	65,9	67,9	69,8	1,9	14,4	26,0%
	Total	236,8	243,2	261,6	272,3	268,4	266,2	268,6	272,4	3,8	35,6	15,0%
Quatenaire	Salariés	1.030,8	1.134,0	1.250,8	1.370,4	1.385,0	1.399,1	1.414,3	1.428,6	14,3	397,8	38,6%
	Indépendants	74,7	80,0	82,7	90,2	92,7	95,6	98,5	101,5	3,0	26,8	35,9%
	Total	1.105,5	1.214,0	1.333,5	1.460,6	1.477,7	1.494,7	1.512,7	1.530,0	17,3	424,5	38,4%
Emploi total en BE	Salariés	3.198,8	3.468,3	3.668,3	3.791,5	3.803,5	3.834,3	3.879,8	3.934,0	54,2	735,2	23,0%
	Indépendants	705,7	689,1	705,7	748,7	755,7	767,0	778,3	790,1	11,8	84,4	12,0%
	Total	3.904,5	4.157,4	4.374,0	4.540,2	4.559,2	4.601,3	4.658,1	4.724,1	66,0	819,6	21,0%

Source : Secrétariat CCE sur la base de données de l'ICN

L'emploi total en Belgique a enregistré une hausse de 819 600 personnes entre 1997 et 2017 (cf. Tableau 1-1). Cette augmentation s'explique essentiellement par la nette progression dans les « services aux entreprises » et les secteurs quaternaires. Comme indiqué plus haut, l'emploi a augmenté de pas moins de 73,4% entre 1997 et 2017 dans les secteurs qui fournissent des services aux entreprises et de 38,4% dans les secteurs quaternaires. C'est une indication, notamment, que l'externalisation de services est de plus en plus fréquente dans les secteurs industriels et les services publics. Une part importante de la progression de l'emploi total est également à mettre à l'actif du secteur de la construction, dans lequel l'emploi a augmenté de 15%. L'emploi a enregistré une hausse nettement moins élevée dans les secteurs de réseaux (4%) et une baisse considérable dans l'industrie (-23,4%).

Le Tableau 1-2 présente les différents sous-secteurs de chaque secteur suivant la nomenclature NACE 2008 ainsi que leur part dans l'emploi. Les secteurs quaternaires occupent avec 32,4% la part la plus importante de l'emploi en Belgique, suivis des secteurs fournissant des services aux entreprises (qui incluent notamment NACE 46) avec une part de 26,2%. Ensemble, ils représentent plus de la moitié (58,6%) de l'emploi total.

Tableau 1-2 : Nomenclature NACE 2008 et part dans l'emploi (2017)

Industrie	Part dans l'emploi
	10,8%
Industrie alimentaire (10-12)	2,04%
Textile (13-15)	0,48%
Bois (16)	0,28%
Papier(17)	0,23%
Imprimerie (18)	0,32%
Cokéfaction et raffinage (19)	0,10%
Industrie chimique (20)	0,89%
Industrie pharmaceutique (21)	0,55%
Caoutchouc et plastique(22)	0,52%
Produits minéraux (23)	0,57%
Métallurgie (24)	0,53%
Produits métalliques (25)	1,22%
Produits informatiques, électroniques et optiques (26)	0,25%
Equipements électriques (27)	0,29%
Machines (28)	0,65%
Assemblages automobiles (29)	0,62%
Autres matériels de transport (30)	0,15%
Meubles autres industries manufacturières (31-32)	0,46%
Réparation et installation de machines (33)	0,47%
Edition (58)	0,22%
Secteurs de réseau	6,9%
Electricité et gaz (35)	0,39%
Eaux (36)	0,15%
Déchets (37-39)	0,53%
Transports terrestres et transport par conduites (49)	2,48%
Transports par eau (50)	0,07%
Transports aériens (51)	0,12%
Entreposage et services auxiliaires des transports (52)	1,91%
Activités de poste et de courrier (53)	0,71%
Télécommunications (61)	0,51%
Construction	5,8%
Industrie de construction (41-43)	5,77%
Services aux consommateurs	16,7%
Commerce de gros et de détail des véhicules (45)	1,55%
Commerce de détail, à l'exception des véhicules (47)	6,56%
Hébergement et restauration (55-56)	3,27%
Média son et bruit (59-60)	0,27%
Activités des services financiers (64)	1,29%
Assurance, réassurance et caisses de retraite (65)	0,53%
Activités immobilières (68)	0,60%
Agences de voyage (79)	0,18%
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques (95)	0,14%
Autres services personnels (96)	1,44%
Ménages en tant qu'employeurs de personnel (97-98)	0,83%
Services aux entreprises	26,2%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)	4,24%
Programmation (62-63)	1,48%
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (66)	0,73%
Activités juridiques et comptables; activités des sièges sociaux; conseil de gestion (69-70)	8,11%
Architecture et d'ingénierie, ...(71)	1,24%
Recherche-développement scientifique (72)	0,25%
Publicité et études de marché (73)	0,40%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (74-75)	0,49%
Location et location-bail (77)	0,30%
Activités liées à l'emploi (78)	4,59%
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (80-82)	4,35%
Quatenaire	32,4%
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire (84)	9,07%
Enseignement (85)	8,34%
Santé humaine (86)	6,78%
Action sociale avec et sans hébergement (87-88)	6,31%
Arts et amusement; bibliothèques, musées et autres activités culturelles; organisation de jeux de hasard et d'argent (90-92)	0,52%
Sports, récréation et loisirs (93)	0,42%
Organisations associatives (94)	0,93%

Source : Secrétariat CCE sur la base de données de l'ICN

Au sein du secteur de la distribution, le sous-secteur « Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 47, ci-après « commerce de détail ») est le plus important sur le plan de l'emploi en Belgique. En 2017, il occupait 309 900 travailleurs. Le segment « Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 46, ci-après « commerce de gros ») est significativement plus restreint (200 500 travailleurs). Le « Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles » (NACE 45, ci-après « distribution de véhicules automobiles ») est le plus petit secteur avec 73 000 travailleurs. Entre 1997 et 2017, l'emploi a connu la plus forte progression dans le commerce de détail (7,8%) et la hausse a été la plus faible dans le commerce de gros (1,5%). En ce qui concerne le nombre d'emplois indépendants, les trois sous-secteurs présentent bien la même tendance, à savoir une forte diminution. C'est le signe, entre autres, de la disparition structurelle des petits commerçants indépendants. Bien que l'emploi ait augmenté sur une longue période dans le commerce de détail, nous observons un changement en 2017. Entre 2016 et 2017, l'emploi dans le commerce de détail s'est légèrement contracté (-0,2%). Dans les deux autres sous-secteurs, on observe en revanche une amélioration par rapport à la période 2014-2015, lorsque l'emploi avait légèrement baissé de 0,3 % (NACE 45) et de 0,7 % (NACE 46), puisque l'emploi y a augmenté respectivement de 1,8% et 0,8%.

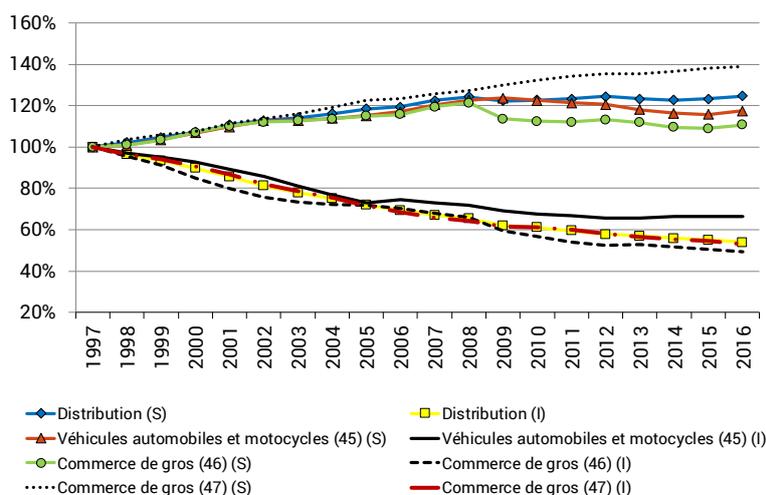
En comparaison avec 2007, année antérieure à la crise, le nombre de travailleurs est encore inférieur en 2017 dans la distribution de véhicules automobiles et dans le commerce de gros. Ce n'est que dans le commerce de détail que le nombre de travailleurs a continué à s'accroître depuis lors.

Tableau 1-3 : L'emploi dans les sous-secteurs du secteur de la distribution (par millier de personnes)

		1997	2002	2007	2013	2014	2015	2016	2017	Δ '17-'16	Δ 2017-1997	% '17-16	% 2017-1997
Nace 45	Salariés	50,8	57,3	61,2	60,0	59,1	58,8	59,7	60,9	1,2	10,1	2,0%	19,9%
	Indépendants	18,1	15,5	13,2	11,9	12,0	12,0	12,0	12,1	0,1	-6,0	0,8%	-33,1%
	Total	68,9	72,8	74,4	71,9	71,0	70,8	71,7	73,0	1,3	4,1	1,8%	6,0%
Nace 46	Salariés	165,1	185,0	197,2	184,8	180,9	180,0	182,9	184,8	1,9	19,7	1,0%	11,9%
	Indépendants	32,5	24,6	22,1	17,2	16,8	16,4	16,0	15,8	-0,2	-16,7	-1,3%	-51,4%
	Total	197,6	209,6	219,3	202,0	197,8	196,4	198,9	200,5	1,6	2,9	0,8%	1,5%
Nace 47	Salariés	183,4	208,5	230,8	248,2	250,7	253,5	255,2	256,6	1,4	73,2	0,5%	39,9%
	Indépendants	104,0	85,6	68,3	58,9	57,4	56,7	55,2	53,3	-1,9	-50,7	-3,4%	-48,8%
	Total	287,4	294,1	299,1	307,1	308,1	310,2	310,4	309,9	-0,5	22,5	-0,2%	7,8%

Source : Secrétariat CCE sur la base de données de l'ICN

Le graphique ci-dessous apporte des précisions sur l'évolution distincte du nombre de salariés et d'indépendants. Il en ressort que, durant la période 1997-2017, l'emploi des salariés a augmenté dans le secteur de la distribution, tandis que l'emploi des indépendants s'est nettement replié. À compter de la crise financière de 2007, la croissance des salariés s'est cependant progressivement interrompue, si ce n'est dans le commerce de détail. Dans le commerce de détail (NACE 47), l'emploi des salariés a continué à s'accroître après 2007, tandis qu'il a diminué dans le commerce de gros (NACE 46) et plus légèrement dans le segment des véhicules automobiles et motocycles (NACE 45). En 2016, ces deux derniers secteurs brisent toutefois la tendance. Ceci pourrait indiquer un possible renversement du recul de l'emploi, ce qui se confirme d'ailleurs en 2017.

Graphique 1-1 : Évolution du nombre de salariés et d'indépendants durant la période 1997-2017

Source : Secrétariat du CCE sur la base de données de l'ICN

Le secteur de la distribution, qui représente 12,3% (cf. Tableau 1-4) des personnes occupées (salariés et indépendants) en Belgique, est un secteur important en matière d'emploi dans notre pays. Cette importance s'est toutefois légèrement réduite depuis 1997 (14,2%).

En ce qui concerne l'ensemble de l'économie, le taux d'emploi a progressé de 59,2% à 66,1% durant la période 1997-2017. L'accroissement du taux d'activité¹ est à l'origine de cette hausse du taux d'emploi.

Le taux de chômage n'a pas continué à baisser en conséquence durant la même période. On constate toutefois un changement à partir de 2015, le taux de chômage passant de 11,4% en 2014 à 9,9% en 2017.

¹ = demandeurs d'emploi inoccupés, comprenant les chômeurs complets indemnisés, à l'exception toutefois des chômeurs âgés ainsi que les autres demandeurs d'emploi/population active inscrits obligatoirement ou librement.

Tableau 1-4 : Salariés et indépendants dans le secteur de la distribution en pourcentage de l'emploi total

	1997	2002	2007	2013	2014	2015	2016	2017
Salariés distribution en % des salariés en BE	12,5%	13,0%	13,3%	13,0%	12,9%	12,8%	12,8%	12,8%
Indépendants distribution en % des indépendants BE	21,9%	17,5%	14,7%	11,8%	11,4%	11,1%	10,7%	10,3%
Actifs occupés (S&J) en % des actifs occupés BE	14,2%	13,7%	13,6%	12,8%	12,7%	12,5%	12,5%	12,3%
Taux de chômage	12,5%	10,4%	10,7%	11,2%	11,4%	11,0%	10,5%	9,9%
Taux d'emploi	59,2%	62,6%	63,9%	63,3%	63,6%	64,1%	64,6%	66,1%
Chômeurs dans 15/65	8,5%	7,3%	7,6%	8,0%	8,2%	7,9%	7,5%	7,2%
Taux d'activité*	62,6%	64,8%	67,1%	67,5%	67,7%	67,6%	67,6%	68,0%
Emploi dans population totale	39,0%	40,8%	41,8%	41,4%	41,4%	41,5%	41,8%	42,2%
Nombre d'habitants par actif occupé	2,57	2,45	2,39	2,41	2,42	2,41	2,39	2,37
Nombre de chômeurs par actif occupé	0,14	0,12	0,12	0,13	0,13	0,12	0,12	0,11

	1997	2002	2007	2013	2014	2015	2016	2017
Salariés NACE 45 en % des salariés services aux consommateurs	9,1%	9,5%	9,9%	9,7%	9,5%	9,4%	9,5%	9,6%
Indépendants NACE 45 en % des indépendants services aux consommateurs	8,1%	8,0%	8,0%	7,6%	7,7%	7,7%	7,7%	7,8%
Actifs occupés (S&I) NACE 45 en % des actifs occupés services aux consommateurs	8,8%	9,1%	9,5%	9,3%	9,2%	9,1%	9,2%	9,3%
Salariés NACE 46 en % des salariés services aux entreprises	34,7%	31,6%	28,9%	24,8%	23,6%	22,8%	22,4%	21,8%
Indépendants NACE 46 en % des indépendants services aux entreprises	13,7%	9,3%	7,1%	4,7%	4,6%	4,4%	4,2%	4,0%
Actifs occupés (S&I) NACE 46 en % des actifs occupés services aux entreprises	27,7%	24,7%	22,1%	18,2%	17,4%	16,9%	16,6%	16,2%
Salariés NACE 47 en % des salariés services aux consommateurs	33,0%	34,5%	37,2%	40,1%	40,5%	40,6%	40,7%	40,6%
Indépendants NACE 47 en % des indépendants services aux consommateurs	46,6%	44,2%	41,1%	37,8%	37,0%	36,3%	35,4%	34,3%
Actifs occupés (S&I) NACE 47 en % des actifs occupés services aux consommateurs	36,9%	36,9%	38,1%	39,6%	39,8%	39,7%	39,7%	39,4%
Salariés NACE 45 en % des salariés BE	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%	1,5%
Indépendants NACE 45 en % des indépendants BE	2,6%	2,2%	1,9%	1,6%	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%
Actifs occupés (S&I) NACE 45 en % des actifs occupés BE	1,8%	1,8%	1,7%	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%	1,5%
Salariés NACE 46 en % des salariés BE	5,2%	5,3%	5,4%	4,9%	4,8%	4,7%	4,7%	4,7%
Indépendants NACE 46 en % des indépendants BE	4,6%	3,6%	3,1%	2,3%	2,2%	2,1%	2,1%	2,0%
Actifs occupés (S&I) NACE 46 en % des actifs occupés BE	5,1%	5,0%	5,0%	4,4%	4,3%	4,3%	4,3%	4,2%
Salariés NACE 47 en % des salariés BE	5,7%	6,0%	6,3%	6,5%	6,6%	6,6%	6,6%	6,5%
Indépendants NACE 47 en % des indépendants BE	14,7%	12,4%	9,7%	7,9%	7,6%	7,4%	7,1%	6,7%
Actifs occupés (S&I) NACE 47 en % des actifs occupés BE	7,4%	7,1%	6,8%	6,8%	6,8%	6,7%	6,7%	6,6%

*Demandeurs d'emploi inoccupés, comprenant les chômeurs complets indemnisés, à l'exclusion toutefois des chômeurs âgés ainsi que les autres demandeurs d'emplois/population active inscrits obligatoirement ou volontairement.

Source : Secrétariat du CCE sur la base de données de l'ICN et du Steunpunt Werk

Un examen de la part des différents sous-secteurs de la distribution dans les « services aux consommateurs » et les « services aux entreprises » révèle que les secteurs de la distribution sont des secteurs importants pour l'emploi. En 2017, le commerce de détail (NACE 47) était avec une part de 39,4% le secteur le plus important en matière d'emploi dans les « services aux consommateurs » dans notre pays (cf. Tableau 1-5). Cette importance a augmenté depuis 1997, si l'on excepte une légère diminution en 2017. La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) est le troisième sous-secteur le plus important au sein des « services aux consommateurs » (9,3%).

En ce qui concerne l'emploi dans les « services aux entreprises », le commerce de gros (NACE 46) occupe la quatrième place avec 16,2%. Le secteur « Activités juridiques et comptables » (NACE 69-70) emploie le plus grand nombre de personnes (31%). L'accroissement de la part de ce secteur s'explique en partie par la complexité croissante de la société et de l'économie ainsi que, comme indiqué plus haut, par le fait que l'industrie et d'autres secteurs recourent davantage à l'externalisation de services.

On notera tout particulièrement que l'importance du commerce de gros a baissé depuis 1997, puisqu'en matière d'emploi au sein des services aux entreprises, celui-ci doit céder à partir de 2016 sa deuxième place aux activités liées à l'emploi (NACE 78). En 1997, le commerce de gros était encore avec 27,7% le secteur le plus important en termes d'emploi au sein des « services aux entreprises ».

Comme nous l'avons déjà souligné, le commerce de détail (NACE 47) est le secteur de la distribution le plus important dans l'économie belge totale avec 6,6% de l'emploi total en 2017. Le commerce de gros (NACE 46) représentait 4,2% et la distribution de véhicules automobiles et de motocycles 1,5% de l'emploi total en Belgique.

Tableau 1-5 : Répartition de l'emploi par branche d'activité des secteurs de services (en milliers de personnes)

	1997	2002	2007	2014	2015	2016	2017	Nombre 2017
Services aux consommateurs								
Commerce de détail, à l'exception des véhicules (47)	36,8%	36,9%	38,0%	39,7%	39,7%	39,7%	39,4%	309,9
Hébergement et restauration (55-56)	19,0%	18,4%	18,8%	19,2%	19,5%	19,6%	19,6%	154,4
Commerce de gros et de détail des véhicules (45)	8,8%	9,1%	9,4%	9,2%	9,1%	9,2%	9,3%	73,0
Autres services personnels (96)	7,4%	7,4%	7,6%	8,7%	8,6%	8,6%	8,6%	67,8
Activités des services financiers (64)	10,4%	10,4%	9,6%	8,5%	8,2%	8,0%	7,8%	61,1
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre (97-98)	7,7%	8,0%	6,7%	4,4%	4,8%	4,7%	5,0%	39,3
Assurance, réassurance et caisses de retraite (65)	3,8%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,2%	3,2%	25,1
Activités immobilières (68)	2,3%	2,5%	2,6%	3,2%	3,3%	3,5%	3,6%	28,3
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale; programmation et diffusion (59-60)	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	12,9
Agence de voyages, organisation de voyage, bureau de réservation et activités connexes (79)	0,9%	1,0%	1,1%	1,2%	1,2%	1,1%	1,1%	8,6
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques (95)	1,2%	1,2%	1,0%	0,9%	0,8%	0,8%	0,8%	6,4
Services aux entreprises								
Activités juridiques et comptables; activités des sièges sociaux; conseil de gestion (69-70)	26,6%	27,7%	30,0%	31,8%	31,2%	31,1%	31,0%	383,1
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)	27,7%	24,7%	22,1%	17,7%	16,9%	16,6%	16,2%	200,5
Enquêtes et sécurité; services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager; activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (80-82)	12,5%	12,6%	13,9%	16,5%	16,8%	16,8%	16,6%	205,7
Activités liées à l'emploi (78)	14,5%	15,0%	15,8%	15,8%	16,7%	17,1%	17,5%	216,7
Programmation, conseil et autres activités informatiques; services d'information (62-63)	3,2%	4,9%	4,7%	5,3%	5,4%	5,5%	5,6%	69,7
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques (71)	5,2%	5,3%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	58,8
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (66)	4,3%	4,0%	3,4%	3,0%	3,0%	2,9%	2,8%	34,4
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques; activités vétérinaires (74-75)	1,8%	1,5%	1,3%	1,8%	1,8%	1,9%	1,9%	23,3
Publicité et études de marché (73)	2,6%	2,6%	2,1%	1,4%	1,4%	1,3%	1,5%	19,1
Activités de location et location-bail (77)	0,8%	1,0%	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%	1,1%	14,2
Recherche-développement scientifique (72)	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	0,9%	0,9%	11,7

Source : Secrétariat CCE sur la base de données de l'ICN

En 2017, la Flandre comptait 48 547 indépendants dans la distribution contre 27 581 en Wallonie et 5 075 à Bruxelles. Entre 1997 et 2017, le nombre d'indépendants a fortement diminué dans tous les sous-secteurs et dans toutes les Régions. La diminution la plus forte se situe, dans tous les sous-secteurs, à Bruxelles avec une diminution de 55,6% pour l'ensemble du secteur par rapport à 1997.

Tableau 1-6 : Répartition des indépendants par Région et par sous-secteur

	1997	2002	2008	2010	2015	2016	2017	Δ '17-'16	Δ 2017-1997	% '17-'16	% 2017-1997
Distribution											
Région Flamande	93.511	76.600	60.521	56.444	50.495	49.676	48.547	-1.129	-44.964	-2,3%	-48,1%
Région Wallonne	49.625	40.757	33.722	31.612	28.832	28.229	27.581	-648	-22.044	-2,3%	-44,4%
Région Bruxelles-Capitale	11.437	8.279	6.782	6.227	5.492	5.273	5.075	-198	-6.362	-3,8%	-55,6%
Total	154.573	125.636	101.025	94.283	84.819	83.178	81.203	-1.975	-73.370	-2,4%	-47,5%
Nace 45											
Région Flamande	10.643	9.207	7.746	7.310	7.119	7.171	7.276	105	-3.367	1,5%	-31,6%
Région Wallonne	6.461	5.578	4.699	4.472	4.441	4.480	4.481	1	-1.980	0,0%	-30,6%
Région Bruxelles-Capitale	1.021	670	518	455	407	389	381	-8	-640	-2,1%	-62,7%
Total	18.125	15.455	12.963	12.237	11.967	12.040	12.138	98	-5.987	0,8%	-33,0%
Nace 46											
Région Flamande	19.351	14.874	12.267	10.599	9.503	9.367	9.242	-125	-10.109	-1,3%	-52,2%
Région Wallonne	10.190	7.938	7.706	6.533	5.737	5.427	5.388	-39	-4.802	-0,7%	-47,1%
Région Bruxelles-Capitale	2.943	1.764	1.383	1.234	1.210	1.170	1.136	-34	-1.807	-2,9%	-61,4%
Total	32.484	24.576	21.356	18.366	16.450	15.964	15.766	-198	-16.718	-1,2%	-51,5%
Nace 47											
Région Flamande	63.517	52.519	40.508	38.535	33.873	33.138	32.029	-1.109	-31.488	-3,3%	-49,6%
Région Wallonne	32.974	27.241	21.317	20.607	18.654	18.322	17.712	-610	-15.262	-3,3%	-46,3%
Région Bruxelles-Capitale	7.473	5.845	4.881	4.538	3.875	3.714	3.558	-156	-3.915	-4,2%	-52,4%
Total	103.964	85.605	66.706	63.680	56.402	55.174	53.299	-1.875	-50.665	-3,4%	-48,7%

Source : ICN, calculs du secrétariat

Calcul du nombre d'indépendants dans le secteur de la distribution

Les chiffres concernant le nombre d'indépendants dans le commerce de détail (NACE 47) publiés par le Conseil central de l'économie et par le Steunpunt WSE sont très différents.

Ainsi, en 2016, le CCE (sur base des données de l'ICN) comptabilisait 83 178 indépendants dans le secteur de la distribution, tandis que le Steunpunt WSE en comptait, pour la même année, 162 411. Entre 2008 et 2016, le nombre d'indépendants s'est réduit de 17 847 unités selon l'ICN et de 5 716 selon le Steunpunt WSE.

Nombre d'indépendants (2016)	CCE	WSE
Distribution	83.178	162.411
Commerce de détail (nace 47)	55.174	100.811
Commerce de gros (nace 46)	15.964	29.001
Distribution de véhicules automobiles (nace 45)	12.040	32.599

Dans le commerce de détail, 55 174 indépendants étaient actifs, tandis que le Steunpunt WSE en comptait, pour la même année, 100 811.

Deux constatations pourraient expliquer cette différence conséquente dans les chiffres.

Différence dans les catégories prises en compte

D'une part, les chiffres utilisés par le CCE proviennent de la BNB. Or, les méthodologies de la BNB et du Steunpunt WSE ne prennent pas en compte exactement les mêmes catégories d'indépendants et d'aidants dans leurs calculs. Le tableau suivant explique respectivement pour la BNB et le Steunpunt WSE les différentes catégories qui sont prises en compte lors du calcul du nombre d'indépendants dans un secteur NACE.

Statut (2016)	WSE	BNB
Indépendant en activité principale, excl. combiné à statut salarié	x 89.704	x
Indépendant en activité principale, combiné à statut salarié	x	x
Indépendant en activité complémentaire, excl. combiné à statut salarié	x 11.108	x
Indépendant actif après pension, excl. combiné à statut salarié*	x	x
Aidant en activité principale, excl. combiné à statut salarié		x
Aidant en activité principale, combiné à statut salarié	9.433	x
Aidant en activité complémentaire, excl. combiné à statut salarié		
Aidant actif après pension, excl. combiné à statut salarié*		x

Note : *à l'exception de ceux qui sont supposés ne plus être actifs
Source : méthodologie BNB et Steunpunt WSE

La BNB prend en compte trois catégories supplémentaires par rapport au Steunpunt WSE : les aidants en activité principale combinée ou non à statut salarié et les aidants actifs après pension à l'exception de ceux ayant un statut salarié. Puisque la BNB prend en considération un plus grand nombre de catégories que le Steunpunt WSE pour le calcul du nombre d'indépendants, nous pouvons conclure que ceci n'explique pas la différence entre les deux chiffres publiés. Cela explique en revanche la différence en termes de diminution du nombre d'indépendants entre 2008 et 2016. Si nous incluons les aidants dans le calcul du nombre d'indépendants effectué par le Steunpunt WSE, nous obtenons pour la période 2008-2016 une diminution de 14 433 au lieu de 5 716 (cf. supra). Ce recul du nombre d'indépendants est beaucoup plus proche de celui calculé par l'ICN (-17 847). Nous en concluons par conséquent que la diminution du nombre d'indépendants peut s'expliquer dans une large mesure par la baisse du nombre d'aidants.

Différence dans le traitement des administrateurs

D'autre part, la manière de répartir les indépendants dans les différents secteurs d'activité (selon la nomenclature NACE 2008) diffère également entre les deux institutions. Le Steunpunt WSE utilise les données de l'INASTI qui sont établies selon une nomenclature de code de profession, très différente de la nomenclature NACE 2008. Afin de convertir ces données en NACE, l'INASTI utilise une table de conversion spécifique et transfère alors ses données converties au Steunpunt WSE. De son côté, la BNB utilise en grande majorité la source TVA, déjà ventilée en branche d'activité selon la nomenclature NACE. La BNB n'utilise les données de l'INASTI que pour celles qui n'existent pas à la TVA, c'est-à-dire, pour les secteurs suivants : les administrateurs (NACE 70), les banques et assurances (NACE 66), les professions de santé (NACE 86) et les professions juridiques (NACE 69).

Une grande partie de la différence entre les deux chiffres concernant les indépendants du commerce de détail s'expliquerait alors par un traitement différent des administrateurs de commerce.

Est considéré comme administrateur de société :

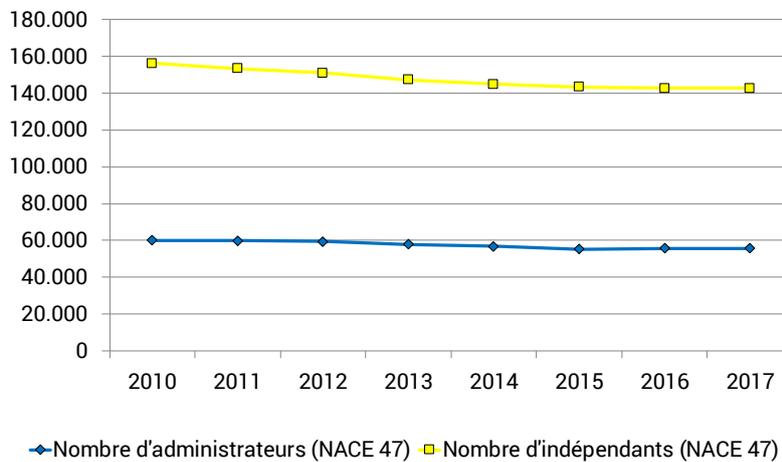
- La personne qui exerce un mandat dans une société ou une association qui se livre à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratif ;
- La personne qui est mandataire dans une société ou une association assujettie à l'impôt belge des sociétés ou à l'impôt belge des non-résidents.

En effet, la BNB affecte tous les administrateurs, peu importe leur secteur d'activité, à la branche NACE 70 (administrateurs). L'INASTI utilise une table de conversion propre qui répartit quant à elle les administrateurs en fonction de leur branche d'activité. Vu le nombre important d'administrateurs, beaucoup pourraient être affectés au commerce de détail (NACE 47) par l'INASTI et non par la BNB.

En effet, en 2016, l'INASTI comptabilisait 55 609 administrateurs affectés au secteur du commerce de détail (NACE 47). De ce chiffre, il faut enlever les différentes catégories d'indépendants/aidants qui ne sont pas pris en compte par le Steunpunt WSE lors de la comptabilisation du nombre d'indépendants par secteur. Néanmoins, étant donné l'importance des administrateurs dans le commerce de détail, nous pouvons conclure que celle-ci explique principalement la différence entre ces deux chiffres.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution du nombre d'indépendants – toutes catégories confondues – et du nombre d'administrateurs dans le commerce de détail de 2010 à 2017. Nous pouvons constater une légère tendance structurelle à la diminution du nombre d'indépendants dans le commerce de détail tandis que le nombre d'administrateurs reste quasiment stable.

Graphique 1-2 : Evolution du nombre d'administrateurs et du nombre d'indépendants (NACE 47)



Source : Steunpunt WSE, calculs du secrétariat

1.2 Localisation géographique de l'emploi et répartition par sous-secteur

Selon le concept des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS², notre pays comptait en 2017 500 566 salariés dans le secteur de la distribution (NACE 45 : 57 571 + NACE 46 : 186 380 + NACE 47 : 256 615). C'est un peu moins que les 502 300 salariés figurant dans les Comptes nationaux en 2017. La différence peut s'expliquer par une série de corrections réalisées lors de l'élaboration des statistiques de l'ICN.

Ces chiffres montrent que l'emploi dans la distribution (en termes de salariés) a légèrement progressé entre 2011 et 2017, la hausse étant plus forte durant la période plus étendue 1997-2017 (selon les chiffres de l'ICN). Malgré une légère baisse en 2014, nous observons pour cette période une tendance à la hausse qui résulte en 2017 dans une augmentation de 25,8% par rapport à 1997 et de 0,9% par rapport à 2016 (selon les chiffres de l'ICN).

Les chiffres décentralisés de l'ONSS peuvent également nous donner un tableau détaillé de la localisation géographique de l'emploi. Entre 2011 et 2017, le nombre de salariés dans le secteur de la distribution total s'est replié de 10,1% à Bruxelles, a augmenté de 4,6% en Wallonie et de 2,3% en Flandre.

² Ces statistiques permettent de se faire une idée du nombre de postes de travail (et d'unités locales d'établissement de travailleurs) au sein d'une région, d'une province ou d'un arrondissement déterminé(e). Elles sont établies sur la base des unités d'établissement (ou unités locales) des entreprises où les travailleurs sont occupés. Le champ d'observation concerne l'ensemble des employeurs et des travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Cet assujettissement repose sur la fourniture de prestations en exécution d'un contrat de travail ou de modalités similaires à un contrat de travail.

Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45) et le commerce de gros (NACE 46), les pertes d'emploi en pourcentage les plus importantes ont été enregistrées à Bruxelles (respectivement -22,1% et -22,6%) entre 2011 et 2017. Celles-ci sont dues essentiellement aux secteurs « Commerce d'équipement de véhicules automobiles (45.3) » (-29,4%), « Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants (46.2) » (-48,2%), « Commerce de gros non spécialisé » (46.9) (-42,6%), et « Commerce de gros d'autres équipements industriels » (46.6) (-33,1%).

Dans la distribution de véhicules automobiles, les pertes d'emploi s'élèvent à 1,4% en Wallonie durant la période 2011-2017. Entre 2011 et 2016, les pertes étaient encore significativement plus élevées, à -3,7%. Dans le commerce de gros, on observe une amélioration en Flandre (1,7%) et une hausse plus importante en Wallonie (4%). Dans le commerce de détail (NACE 47), le nombre de travailleurs a quelque peu progressé, la hausse étant modeste en Flandre (+2,1%) et un peu plus sensible à Bruxelles (+3,4%) et en Wallonie (+6,2%). En Wallonie, le nombre de salariés a augmenté dans les deux plus grands sous-secteurs, « Commerce de détail en magasin non spécialisé » (47.1) et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé » (47.7), de respectivement 7,1% et 8,7%. En Flandre, le nombre d'emplois s'est accru de 7,6% dans le « Commerce de détail en magasin non spécialisé » (47.1), tandis que l'emploi s'est légèrement replié dans les « Autres commerces de détail en magasin spécialisé » (47.7).

Tableau 1-7 : Nombre et évolution des travailleurs par Région durant la période 2011-2017 au 30 juin 2017

Nace 2/3	Secteur	Belgique		Flandre		Wallonie		Bruxelles	
		2017	2011-2017	2017	2011-2017	2017	2011-2017	2017	2011-2017
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	57.571	0,9%	36.296	5,7%	17.067	-1,4%	4.208	-22,1%
451	Commerce de véhicules automobiles	30.978	-5,0%	18.592	-1,2%	9.546	-5,6%	2.840	-22,6%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	14.527	12,0%	8.665	17,8%	5.014	9,1%	848	-16,1%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	11.199	6,2%	8.561	11,4%	2.174	-1,4%	464	-29,4%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	867	-8,2%	478	-1,6%	333	-14,4%	56	-18,8%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	186.380	-1,5%	132.488	1,7%	32.632	4,0%	21.260	-22,6%
461	Intermédiaires du commerce de gros	3.922	10,7%	2.451	8,7%	953	34,6%	518	-10,5%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	3.258	-2,4%	2.163	1,2%	1.052	-5,7%	43	-48,2%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	33.093	5,4%	22.984	5,5%	6.567	20,3%	3.542	-14,7%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	50.531	-3,8%	34.106	0,6%	8.030	-1,5%	8.395	-19,7%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	11.803	-17,5%	8.525	-10,7%	853	-26,2%	2.425	-32,7%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	40.558	0,4%	31.091	5,1%	6.435	1,9%	3.032	-33,1%
467	Autres commerces de gros spécialisés	41.871	-0,6%	30.228	0,7%	8.450	2,7%	3.193	-17,5%
469	Commerce de gros non spécialisé	1.344	-12,5%	940	-14,5%	292	20,7%	112	-42,6%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	256.615	3,5%	143.036	2,1%	82.135	6,2%	31.444	3,4%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	98.138	6,8%	54.144	7,6%	32.292	7,1%	11.702	2,3%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	21.677	3,4%	12.811	-2,3%	6.873	12,0%	1.993	16,2%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	4.448	14,3%	2.553	34,0%	1.682	2,6%	213	-38,6%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	5.110	-11,0%	2.779	-1,6%	1.518	-20,0%	813	-20,5%
475	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	35.494	-2,4%	20.846	-3,6%	11.068	2,4%	3.580	-8,7%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	10.922	0,8%	5.618	-7,6%	3.820	10,9%	1.484	13,0%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	77.127	3,6%	42.024	-0,3%	23.781	8,7%	11.322	8,9%
478	Commerce de détail sur éventaies et marchés	1.139	-10,2%	743	-10,2%	281	-7,0%	115	-17,3%
479	Commerce de détail hors magasin, éventaies ou marchés	2.560	0,6%	1.518	15,3%	820	-26,5%	222	98,2%
Total	Distribution	500.566	1,3%	311.820	2,3%	131.834	4,6%	56.912	-10,1%

Source : Secrétariat CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Les chiffres du Tableau 1-8 révèlent que la part de l'emploi dans le sous-secteur de la distribution des véhicules automobiles (NACE 45) varie peu selon les Régions. Au 30 juin 2017, cette part s'élevait à 11,5% pour toute la Belgique et elle était un peu plus grande en Wallonie (12,9%) et légèrement plus faible à Bruxelles (7,4%). Dans les trois Régions, le commerce de détail (NACE 47) est le secteur le plus important, mais cette tendance est la plus prononcée en Wallonie, où la part du commerce de détail est de 62,3%. Le secteur le plus important en termes d'emploi dans le commerce de détail est le « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) ». En Flandre, la part du commerce de gros (NACE 46 - 42,5%) est pratiquement aussi élevée que celle du commerce de détail. À Bruxelles également, le commerce de gros représente une proportion importante de l'emploi avec 37,4%.

62,3% des travailleurs dans l'ensemble du secteur de la distribution sont actifs en Flandre. Dans le commerce de gros (NACE 46), la part de la Flandre est encore un peu plus grande, puisqu'elle s'élève à 71,1%, contre 17,45% en Wallonie et 11,4% à Bruxelles.

La part de la Flandre est surtout importante dans le « Commerce de gros d'autres équipements industriels » (46.6) (76,7%). Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), la part des travailleurs actifs à Bruxelles est particulièrement faible à seulement 7,3% contre 63% en Flandre et 29,6% en Wallonie. Dans le commerce de détail (NACE 47), la part des travailleurs actifs en Flandre (55,7%) est plus limitée que dans les autres sous-secteurs.

Tableau 1-8 : Part dans l'emploi de travailleurs par secteur et par Région au 30 juin 2017

Nace 2/3	Secteur	Belgique		Flandre		Wallonie		Bruxelles	
		Part	Distribution	Part	Distribution	Part	Distribution	Part	Distribution
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	11,5%	100%	11,6%	63,0%	12,9%	29,6%	7,4%	7,3%
451	Commerce de véhicules automobiles	6,2%	100%	6,0%	60,0%	7,2%	30,8%	5,0%	9,2%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	2,9%	100%	2,8%	59,6%	3,8%	34,5%	1,5%	5,8%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	2,2%	100%	2,7%	76,4%	1,6%	19,4%	0,8%	4,1%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	0,2%	100%	0,2%	55,1%	0,3%	38,4%	0,1%	6,5%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	37,2%	100%	42,5%	71,1%	24,8%	17,5%	37,4%	11,4%
461	Intermédiaires du commerce de gros	0,8%	100%	0,8%	62,5%	0,7%	24,3%	0,9%	13,2%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	0,7%	100%	0,7%	66,4%	0,8%	32,3%	0,1%	1,3%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	6,6%	100%	7,4%	69,5%	5,0%	19,8%	6,2%	10,7%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	10,1%	100%	10,9%	67,5%	6,1%	15,9%	14,8%	16,6%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	2,4%	100%	2,7%	72,2%	0,6%	7,2%	4,3%	20,5%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	8,1%	100%	10,0%	76,7%	4,9%	15,9%	5,3%	7,5%
467	Autres commerces de gros spécialisés	8,4%	100%	9,7%	72,2%	6,4%	20,2%	5,6%	7,6%
469	Commerce de gros non spécialisé	0,3%	100%	0,3%	69,9%	0,2%	21,7%	0,2%	8,3%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	51,3%	100%	45,9%	55,7%	62,3%	32,0%	55,3%	12,3%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	19,6%	100%	17,4%	55,2%	24,5%	32,9%	20,6%	11,9%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	4,3%	100%	4,1%	59,1%	5,2%	31,7%	3,5%	9,2%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	0,9%	100%	0,8%	57,4%	1,3%	37,8%	0,4%	4,8%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	1,0%	100%	0,9%	54,4%	1,2%	29,7%	1,4%	15,9%
475	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	7,1%	100%	6,7%	58,7%	8,4%	31,2%	6,3%	10,1%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	2,2%	100%	1,8%	51,4%	2,9%	35,0%	2,6%	13,6%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	15,4%	100%	13,5%	54,5%	18,0%	30,8%	19,9%	14,7%
478	Commerce de détail sur évents et marchés	0,2%	100%	0,2%	65,2%	0,2%	24,7%	0,2%	10,1%
479	Commerce de détail hors magasin, évents ou marchés	0,5%	100%	0,5%	59,3%	0,6%	32,0%	0,4%	8,7%
Total	Distribution	100%	100%	100%	62,3%	100%	26,3%	100%	11,4%

Source : Secrétariat CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Dans le Tableau 1-9 ci-dessous, les sous-secteurs sont classés par ordre d'importance pour l'emploi dans le secteur de la distribution. Les cinq plus grands secteurs au niveau NACE 3 sont les suivants : « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » (19,6%), « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (15,4%), « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (10,1%), « Autres commerces de gros spécialisés (46.7) » (8,4%) et « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (8,1%). Ensemble, ils représentent 61,6% de l'emploi. Le sous-secteur le plus important dans la distribution de véhicules automobiles est le « Commerce de véhicules automobiles (45.1) », qui occupe 6,2% des salariés de l'ensemble du secteur de la distribution.

Au sein du sous-secteur « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) », le « Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme, enfant et bébé en magasin spécialisé, assortiment général (47.716) » et les pharmacies (47.730) représentent près de la moitié de l'emploi avec respectivement 30,5% et 18,3%.

Tableau 1-9 : Répartition des salariés par sous-secteur dans le secteur de la distribution et du commerce de détail du NACE 47.7 au 30 juin 2017

Nace 2/3	2017	part 2017
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	256.615	51,3%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	186.380	37,2%
471 Commerce de détail en magasin non spécialisé	98.138	19,6%
477 Autres commerces de détail en magasin spécialisé	77.127	15,4%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	57.571	11,5%
464 Commerce de gros d'autres biens domestiques	50.531	10,1%
467 Autres commerces de gros spécialisés	41.871	8,4%
466 Commerce de gros d'autres équipements industriels	40.558	8,1%
475 Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	35.494	7,1%
463 Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	33.093	6,6%
451 Commerce de véhicules automobiles	30.978	6,2%
472 Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	21.677	4,3%
465 Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	14.527	2,9%
452 Entretien et réparation de véhicules automobiles	11.803	2,4%
453 Commerce d'équipements de véhicules automobiles	11.199	2,2%
476 Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	10.922	2,2%
474 Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	5.110	1,0%
473 Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	4.448	0,9%
461 Intermédiaires du commerce de gros	3.922	0,8%
462 Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	3.258	0,7%
479 Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	2.560	0,5%
469 Commerce de gros non spécialisé	1.344	0,3%
478 Commerce de détail sur éventaires et marchés	1.139	0,2%
454 Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	867	0,2%
Total Distribution	500.566	100,0%

Nace 5		2017	Part 2017
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	77.127	100,0%
47716	Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme, enfant et bébé en magasin spécialisé, assortiment général	23.524	30,5%
47730	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	14.107	18,3%
47721	Commerce de détail de chaussures en magasin spécialisé	6.253	8,1%
47750	Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé	4.977	6,5%
47711	Commerce de détail de vêtements pour dame en magasin spécialisé	4.845	6,3%
47761	Commerce de détail de fleurs, de plantes, de graines et d'engrais en magasin spécialisé	4.100	5,3%
47782	Commerce de détail de matériel photographique, d'optique et de précision en magasin spécialisé	2.775	3,6%
47770	Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé	1.869	2,4%
47740	Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé	1.765	2,3%
47762	Commerce de détail d'animaux de compagnie, d'aliments et d'accessoires pour ces animaux en magasin spécialisé	1.522	2,0%
47712	Commerce de détail de vêtements pour homme en magasin spécialisé	1.207	1,6%
47714	Commerce de détail de sous-vêtements, de lingerie et de vêtements de bain en magasin spécialisé	1.267	1,6%
47789	Autre commerce de détail de biens neufs en magasin spécialisé n.c.a.	1.184	1,5%
47781	Commerce de détail de combustibles en magasin spécialisé, à l'exclusion des carburants automobiles	1.110	1,4%
47788	Commerce de détail d'articles de puériculture en magasin spécialisé, assortiment général	1.030	1,3%
47713	Commerce de détail de vêtements pour bébé et enfant en magasin spécialisé	1.008	1,3%
47792	Commerce de détail de vêtements d'occasion en magasin	770	1,0%
47785	Commerce de détail de cycles en magasin spécialisé	731	0,9%
47784	Commerce de détail d'articles de droguerie et de produits d'entretien en magasin spécialisé	701	0,9%
47786	Commerce de détail de souvenirs et d'articles religieux en magasin spécialisé	618	0,8%
47722	Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage en magasin spécialisé	613	0,8%
47793	Commerce de détail de biens d'occasion en magasin, sauf vêtements d'occasion	388	0,5%
47715	Commerce de détail d'accessoires du vêtement en magasin spécialisé	279	0,4%
47791	Commerce de détail d'antiquités en magasin	329	0,4%
47787	Commerce de détail d'objets d'art neufs en magasin spécialisé	105	0,1%
47783	Commerce de détail d'armes et de munitions en magasin spécialisé	50	0,1%

Source : Secrétariat CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

1.3 Taille des unités d'établissement

Selon le concept des statistiques décentralisées de l'ONSS, le secteur de la distribution comptait 69 870 unités d'établissement³ au 30 juin 2017. 58 832 d'entre elles employaient moins de 10 travailleurs. Ces entreprises représentaient 84,2% du nombre total d'unités d'établissement dans le secteur. Ces entreprises prennent à leur compte 34,2% des travailleurs, indépendants non inclus. À Bruxelles, ces établissements constituent 87,6% du nombre total des unités d'établissement du secteur de la distribution, mais ils n'occupent que 32% des travailleurs. En Wallonie et en Flandre, ils représentent 85,1% et 83,1% des unités d'établissement de moins de 10 travailleurs et emploient respectivement 39,7% et 32,3% des travailleurs.

Le secteur comptait 10 644 unités d'établissement de taille moyenne (15,2%), c'est-à-dire des unités d'établissement de 10 à 99 travailleurs. Ces entreprises occupaient 48,3% des travailleurs. Seulement 0,6% (394 unités d'établissement) des unités d'établissement employaient plus de 100 personnes, mais elles occupaient 17,5% des travailleurs. On notera tout particulièrement que les grandes unités d'établissement établies à Bruxelles emploient pas moins de 28,3% des travailleurs, contre 10,9% en Wallonie et 18,3% en Flandre.

³ L'unité d'établissement est un lieu géographiquement identifiable par une adresse et où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel l'activité est exercée. Le dénombrement des unités d'établissement s'appuie uniquement sur les unités avec travailleurs salariés.

Les unités d'établissement du secteur de la distribution sont établies à hauteur de 58,9% en Flandre, contre 30,1% en Wallonie et 11% à Bruxelles. On dénombre en moyenne 7,6 travailleurs par unité d'établissement en Flandre contre respectivement 6,3 et 7,4 en Wallonie et à Bruxelles. La moyenne belge pour le secteur de la distribution se situe ainsi à 7,2 travailleurs.

Tableau 1-10 : Secteur de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2017

Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises				Nombre d'entreprises en pourcentage du total			
	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<5	45.985	26.612	13.918	5.455	65,8%	64,6%	66,2%	70,9%
5 à 9	12.847	7.609	3.953	1.285	18,4%	18,5%	18,8%	16,7%
10 à 19	6.546	4.062	2.002	482	9,4%	9,9%	9,5%	6,3%
20 à 49	3.235	2.082	861	292	4,6%	5,1%	4,1%	3,8%
50 à 99	863	555	201	107	1,2%	1,3%	1,0%	1,4%
100 à 199	253	161	47	45	0,4%	0,4%	0,2%	0,6%
199 à 500	121	74	27	20	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%
500 à 1000	15	14	0	1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
> 1000	5	2	0	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	69.870	41.171	21.009	7.690	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage	100,0%	58,9%	30,1%	11,0%				
Moyenne par entreprise	7,2	7,6	6,3	7,4				

Catégorie d'entreprise	Nombre de salariés				Nombre de salariés en pourcentage du total			
	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<5	88.368	51.579	26.862	9.927	17,7%	16,5%	20,4%	17,4%
5 à 9	82.886	49.204	25.419	8.263	16,6%	15,8%	19,3%	14,5%
10 à 19	87.227	54.377	26.440	6.410	17,4%	17,4%	20,1%	11,3%
20 à 49	96.452	62.340	25.360	8.752	19,3%	20,0%	19,2%	15,4%
50 à 99	58.127	37.276	13.415	7.436	11,6%	12,0%	10,2%	13,1%
100 à 199	35.342	22.627	6.497	6.218	7,1%	7,3%	4,9%	10,9%
199 à 500	35.588	21.633	7.841	6.114	7,1%	6,9%	5,9%	10,7%
500 à 1000	10.502	9.994	0	508	2,1%	3,2%	0,0%	0,9%
> 1000	6.074	2.790	0	3.284	1,2%	0,9%	0,0%	5,8%
Total	500.566	311.820	131.834	56.912	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage	100,0%	62,3%	26,3%	11,4%				

Source : Secrétariat CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Le tableau suivant nous donne une image du nombre d'unités d'établissement et de leur taille pour chacun des sous-secteurs de la distribution. Le secteur du commerce de détail comporte la majorité (60,2%) des unités d'établissement dans le secteur de la distribution. Ce sous-secteur contient une proportion plus élevée (87,2%) de petites unités d'établissement – de moins de 10 travailleurs – contre 81,9% pour la distribution de véhicules et 78,7% pour le commerce de gros.

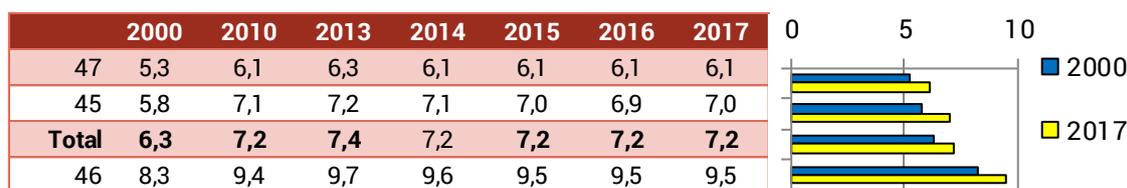
Tableau 1-11 : Sous-secteurs de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2017

Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises				Nombre d'entreprises en pourcentage total			
	Nace 45	Nace 46	Nace 47	Total	Nace 45	Nace 46	Nace 47	Total
<5	5.279	11.928	28.778	45.985	64,3%	61,0%	68,4%	65,8%
5 à 9	1.468	3.456	7.923	12.847	17,9%	17,7%	18,8%	18,4%
10 à 19	860	2.171	3.515	6.546	10,5%	11,1%	8,4%	9,4%
20 à 49	503	1.411	1.321	3.235	6,1%	7,2%	3,1%	4,6%
50 à 99	76	371	416	863	0,9%	1,9%	1,0%	1,2%
100 à 199	20	159	74	253	0,2%	0,8%	0,2%	0,4%
199 à 500	8	62	51	121	0,1%	0,3%	0,1%	0,2%
500 à 1000	1	6	8	15	0,01%	0,03%	0,02%	0,02%
> 1000	0	1	4	5	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%
Total	8.215	19.565	42.090	69.870	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage	11,8%	28,0%	60,2%	100,0%				
Moyenne par entreprise	7,0	9,5	6,1	7,2				

Source : Secrétariat CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Le graphique ci-dessous indique par ordre croissant la taille moyenne des unités d'établissement par sous-secteur entre juin 2000 et juin 2017. Alors que l'emploi dans le secteur de la distribution a augmenté depuis 2000, la taille moyenne des unités d'établissement du secteur de la distribution s'est également accrue. Elle est passée de 6,3 travailleurs par unité d'établissement en 2000 à 7,2 en 2017. Entre 2013 et 2017, l'emploi dans le secteur de la distribution s'est pratiquement stabilisé, au même titre que la taille moyenne des unités d'établissement. Le commerce de gros (NACE 46) emploie le plus grand nombre de travailleurs par unité d'établissement, en moyenne 9,5 par unité d'établissement en 2017. Dans le commerce de détail (NACE 47), le nombre de travailleurs par unité d'établissement est le moins élevé (6,1 en moyenne).

Bien que les unités d'établissement soient les plus petites dans le commerce de détail, les unités d'établissement du segment « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » occupent en moyenne le plus grand nombre de personnes, à savoir 16,1 en 2017. Viennent ensuite les unités d'établissement du « Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication (46.5) » avec en moyenne 13 travailleurs et celles du « Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac (46.3) », où travaillent en moyenne 11,7 personnes. Le « Commerce d'équipements de véhicules automobiles (45.3) » est le quatrième secteur en termes de taille d'unité d'établissement avec en moyenne 11 travailleurs. Le « Commerce de détail sur éventaires et marchés (47.8) » dispose des unités d'établissement les plus petites (en moyenne 2,2 travailleurs en 2017). Il précède dans ce classement le « Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles (45.4) » avec 3,1 travailleurs et le « Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (47.2) », dont les unités d'établissement occupaient en moyenne 3,8 travailleurs en 2017.

Graphique 1-3 : Taille moyenne des unités d'établissement du secteur de la distribution selon le nombre de travailleurs (au 30 juin)

Source : Secrétariat CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

La part des grandes unités d'établissement (plus de 100 travailleurs) dans l'emploi a légèrement diminué dans l'ensemble du secteur de la distribution, de 19,3% en 2000 à 17,5% en 2017. Le recul de la part des grandes unités d'établissement dans l'emploi n'est pas un phénomène généralisé. Dans le commerce de gros (NACE 46), cette part a en effet augmenté, passant de 20,8% en 2000 à 24% en 2017. Cette augmentation n'est cependant pas une constante puisqu'une diminution de la part de l'emploi s'était dessinée durant les années 2014 et 2015 dans le commerce de gros. Dans le commerce de détail (NACE 47), on observe une baisse de 20,4% en 2000 à 14,2% en 2017. Nous pouvons constater pour 2017 une progression de la part dans l'emploi de toutes les grandes unités d'établissement, sauf dans le commerce de détail.

La part des grandes unités d'établissement est la plus élevée dans le « Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication (46.5) », 43,4% des unités d'établissement occupant en 2017 plus de 100 travailleurs. Suivent ensuite les sous-secteurs « Commerce d'équipements de véhicules automobiles (45.3) » (32,8%) et « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (27%). Les segments « Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles (45.4) », « Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants (46.2) », « Commerce de gros non spécialisé (46.9) », « Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (47.2) », « Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé » (47.3) et « Commerce de détail sur éventaires et marchés (47.8) » ne comptent aucune unité d'établissement de plus de 100 travailleurs.

Graphique 1-4 : Part des unités d'établissement de plus de 100 travailleurs dans l'emploi total

Source : Secrétariat CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Sur la base des statistiques décentralisées de l'ONSS, 52 368 entreprises (entités juridiques) étaient actives dans le secteur de la distribution au 30 juin 2017. Les entreprises de plus de 100 travailleurs sont relativement plus nombreuses que les établissements de plus de 100 travailleurs. On notera tout particulièrement que ces grandes entreprises emploient 39,9% des travailleurs, tandis que ce pourcentage est seulement de 17,5% pour les grands établissements.

Tableau 1-12 : Secteur de la distribution selon la taille des entités juridiques au 30 juin 2018

Taille d'entreprise	Nombre d'entreprises	Entreprises en % du total	Nombre de salariés	Salariés en % du total
<5	35.786	68,3%	65.100	13,0%
5 à 9	8.135	15,5%	52.825	10,5%
10 à 19	4.657	8,9%	62.620	12,5%
20 à 49	2.772	5,3%	83.213	16,6%
50 à 99	564	1,1%	37.664	7,5%
100 à 199	243	0,5%	33.522	6,7%
199 à 500	134	0,3%	40.936	8,2%
500 à 1000	44	0,1%	30.031	6,0%
> 1000	33	0,1%	95.044	19,0%

Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques centralisées de l'emploi de l'ONSS

2 Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution

2.1 Statut et sexe

En juin 2017, 47,2% des travailleurs du secteur de la distribution étaient des femmes, essentiellement en raison du grand nombre de femmes (64,2%) actives dans le commerce de détail (NACE 47). C'est proportionnellement beaucoup plus que dans les autres sous-secteurs. Parmi les employés dans le commerce de détail, 69,1% sont des femmes, contre respectivement 41% et 30,1% dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). Parmi les ouvriers dans le commerce de détail, 29,6% sont des femmes, contre respectivement 14,6% et 4,9% dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) est un sous-secteur très masculin qui n'occupe que 16,4% de femmes.

La grande majorité des travailleurs de l'ensemble du secteur de la distribution sont des employés (76,7%). Dans le commerce de détail, 86,7% des travailleurs sont des employés, tandis que les employés sont minoritaires dans la distribution de véhicules automobiles (45,7%), principalement en raison de la plus faible proportion d'employés masculins (38,2% des hommes). Les employés sont principalement des femmes : dans les trois sous-secteurs, plus de 80% des travailleuses sont des employées.

Tableau 2-1 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon le statut et le sexe en 2017

	Royaume			Flandre			Wallonie			Bruxelles		
	Employé	Ouvrier	Total	Employé	Ouvrier	Total	Employé	Ouvrier	Total	Employé	Ouvrier	Total
Distribution												
Femme	56,5%	16,4%	47,2%	56,3%	17,8%	46,5%	59,5%	13,3%	48,8%	51,8%	14,1%	47,1%
Homme	43,5%	83,6%	52,8%	43,7%	82,2%	53,5%	40,5%	86,7%	51,2%	48,2%	85,9%	52,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles												
Femme	30,1%	4,9%	16,4%	31,3%	6,0%	17,9%	28,2%	3,5%	13,4%	26,9%	1,7%	16,1%
Homme	69,9%	95,1%	83,6%	68,7%	94,0%	82,1%	71,8%	96,5%	86,6%	73,1%	98,3%	83,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femme	41,0%	14,6%	33,8%	40,6%	15,9%	33,6%	41,9%	11,5%	32,0%	42,4%	10,7%	38,4%
Homme	59,0%	85,4%	66,2%	59,4%	84,1%	66,4%	58,1%	88,5%	68,6%	57,6%	89,3%	61,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femme	69,1%	29,6%	63,8%	72,2%	31,2%	65,7%	67,6%	26,6%	63,1%	59,9%	26,0%	57,1%
Homme	30,9%	70,4%	36,2%	27,8%	68,8%	34,3%	32,4%	73,4%	36,9%	40,1%	74,0%	42,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Distribution												
Femme	91,9%	8,1%	100,0%	90,3%	9,7%	100,0%	93,7%	6,3%	100,0%	96,3%	3,7%	100,0%
Homme	63,1%	36,9%	100,0%	61,1%	38,9%	100,0%	60,9%	39,1%	100,0%	79,8%	20,2%	100,0%
Total	76,7%	23,3%	100,0%	74,7%	25,3%	100,0%	76,9%	23,1%	100,0%	87,6%	12,4%	100,0%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles												
Femme	83,7%	16,3%	100,0%	82,3%	17,7%	100,0%	84,2%	15,8%	100,0%	95,4%	4,6%	100,0%
Homme	38,2%	61,8%	100,0%	39,3%	60,7%	100,0%	33,3%	66,7%	100,0%	49,6%	50,4%	100,0%
Total	45,7%	54,3%	100,0%	47,0%	53,0%	100,0%	40,1%	59,9%	100,0%	57,0%	43,0%	100,0%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femme	88,1%	11,9%	100,0%	86,8%	13,2%	100,0%	85,9%	12,4%	100,0%	96,5%	3,5%	100,0%
Homme	64,7%	35,3%	100,0%	64,4%	35,6%	100,0%	55,5%	44,5%	100,0%	82,0%	18,0%	100,0%
Total	72,6%	27,4%	100,0%	71,9%	28,1%	100,0%	65,5%	34,5%	100,0%	87,6%	12,4%	100,0%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femme	93,8%	6,2%	100,0%	92,5%	7,5%	100,0%	95,4%	4,6%	100,0%	96,2%	3,8%	100,0%
Homme	74,1%	25,9%	100,0%	68,3%	31,7%	100,0%	78,3%	21,7%	100,0%	85,6%	14,4%	100,0%
Total	86,7%	13,3%	100,0%	84,2%	15,8%	100,0%	89,1%	10,9%	100,0%	91,6%	8,4%	100,0%

Source : Secrétariat CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Les travailleurs du secteur de la distribution sont disséminés dans un grand nombre de commissions paritaires, mais on les retrouve surtout dans les commissions paritaires 200⁴, 201, 202, 311 et 119, qui représentent respectivement 26,8%, 16,3%, 11%, 11% et 6,6% de l'emploi en 2017. Ensemble, ces commissions paritaires constituent 71,7% de l'emploi du secteur.

⁴ La CP 218 a cessé d'exister le 1er avril 2015. Ce jour-là, les membres de la nouvelle CP 200 (CP auxiliaire pour employés) ont été nommés. Via une CCT spéciale, la CP 200 a repris toutes les CCT existantes de la CP 218 le jour de la première réunion de la CP 200, et ce afin de garantir la continuité.

Tableau 2-2 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon leur commission paritaire en 2017

CP	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Royaume
100	1,4%	1,6%	1,4%	1,5%
109	0,3%	0,5%	0,2%	0,4%
111	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%
112	2,4%	4,8%	6,3%	4,9%
116	0,1%	0,8%	0,6%	0,6%
117	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
118	0,3%	0,5%	0,5%	0,5%
119	4,2%	7,3%	5,9%	6,6%
124	0,2%	1,2%	0,9%	1,0%
125	0,1%	0,4%	0,3%	0,4%
126	0,1%	0,4%	0,3%	0,4%
127	0,0%	0,2%	0,5%	0,2%
140	0,1%	0,2%	0,4%	0,3%
142	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%
143	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
145	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
149	1,8%	5,4%	4,0%	4,6%
200	26,5%	30,3%	18,7%	26,8%
201	17,2%	14,2%	20,7%	16,3%
202	10,4%	10,1%	13,2%	11,0%
207	5,9%	3,5%	2,0%	3,4%
209	0,5%	0,5%	0,3%	0,5%
210	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
211	1,7%	0,3%	0,1%	0,4%
215	0,9%	0,8%	0,2%	0,6%
220	1,6%	0,5%	0,3%	0,6%
226	0,4%	0,8%	0,3%	0,6%
302	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%
311	14,4%	9,8%	12,5%	11,0%
312	4,4%	1,2%	3,9%	2,3%
313	3,1%	2,1%	4,4%	2,8%
314	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
321	0,4%	0,6%	0,5%	0,6%
324	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
329	0,3%	0,0%	0,1%	0,1%
330	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
337	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
340	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
999	0,1%	0,0%	0,4%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Note : La CP 218 a été remplacée le 31 mars 2015 par la CP 200.

Source : Secrétariat CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Tableau 2-3 : Commissions paritaires auxquelles ressortent les travailleurs du secteur

100	Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers
112	Commission paritaire des entreprises de garage
119	Commission paritaire du commerce alimentaire
149	Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique
200	Commission paritaire auxiliaire pour employés
201	Commission paritaire du commerce de détail indépendant
202	Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire
207	Commission paritaire pour employés des charbonnages
311	Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail
312	Commission paritaire des grands magasins
313	Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification

Source : Secrétariat CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

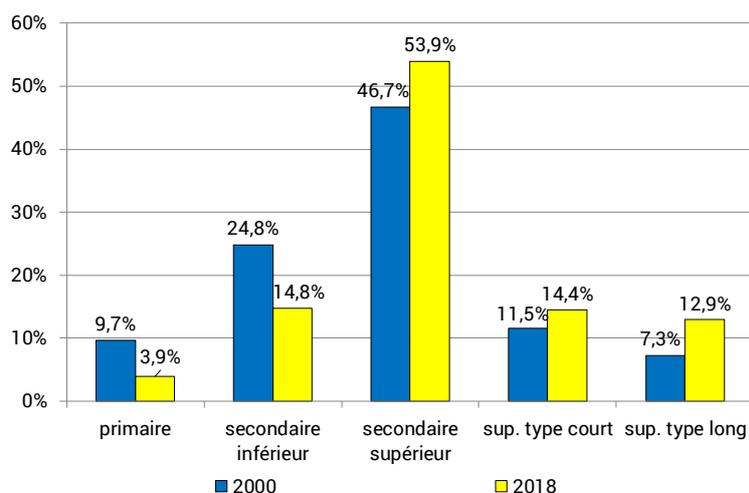
2.2 Niveau de qualification

Selon la dernière enquête sur les forces de travail⁵ de 2018, 18,7% des travailleurs du secteur de la distribution sont faiblement qualifiés : 3,9% ont un diplôme de l'enseignement primaire et 14,8% un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. La majorité (53,9%) des travailleurs sont moyennement qualifiés et détiennent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Le personnel hautement qualifié représente 27,3% des travailleurs. 14,4% d'entre eux ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type court et 12,9% ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type long.

La période 2000-2016 est caractérisée par une nette diminution de la part des travailleurs faiblement qualifiés (formation primaire ou secondaire inférieur) au profit des moyennement et hautement qualifiés. Cette tendance est visible dans les trois sous-secteurs.

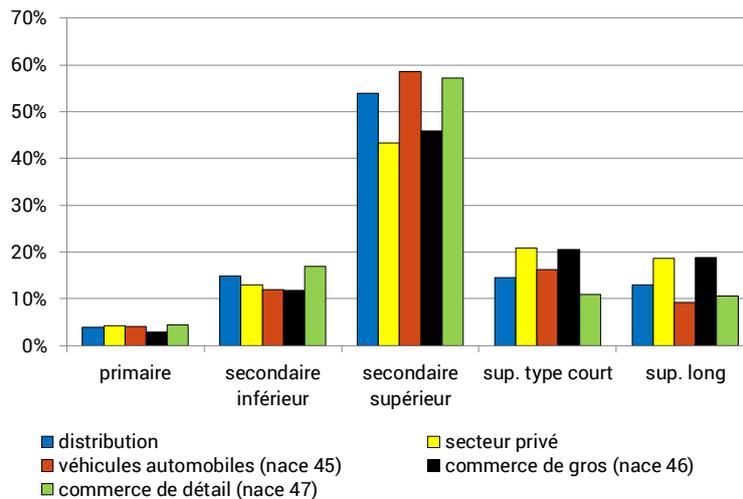
⁵ L'enquête par sondage sur les forces de travail (EFT) effectuée en Belgique est une enquête socio-économique auprès des ménages, la population sondée étant les membres de ménages privés de 15 ans et plus. Ils sont répartis en trois groupes (personnes occupées, chômeurs et inactifs). Cette enquête fait partie des enquêtes par sondage organisées au niveau de la CE et coordonnées par l'office statistique des Communautés européennes EUROSTAT en collaboration avec les instituts nationaux de statistique ; l'exécution de ces enquêtes incombe à ces derniers. Le but en est de collecter des informations qui soient comparables au niveau européen, et par ailleurs de recueillir et diffuser des données importantes qui ne peuvent pas être obtenues par une autre voie (mobilité des salariés, motivations pour travailler à temps partiel, niveau d'études de la population...).

Graphique 2-1 : Niveau de qualification dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) en 2000 et 2018

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Malgré la baisse du nombre de faiblement qualifiés, un écart important demeure entre le niveau de qualification du secteur de la distribution et celui de l'ensemble du secteur privé. Le secteur de la distribution et ses sous-secteurs, à l'exception du commerce de gros, emploient relativement beaucoup de travailleurs moyennement qualifiés. Il apparaît aussi clairement que le secteur privé occupe proportionnellement plus de hautement qualifiés que le secteur de la distribution. Toutefois, si nous examinons la situation par sous-secteur, le niveau de qualification dans le commerce de gros (NACE 46) est plus élevé que dans l'ensemble du secteur privé et beaucoup plus élevé que dans les autres sous-secteurs. En 2018, la part des hautement qualifiés dans le commerce de gros était de 39,4%, contre seulement 21,5% dans le commerce de détail (NACE 47) et 25,4% dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). La part des faiblement qualifiés est de 21,3% dans le commerce de détail contre seulement 16,1% dans la distribution de véhicules automobiles et 14,7% dans le commerce de gros.

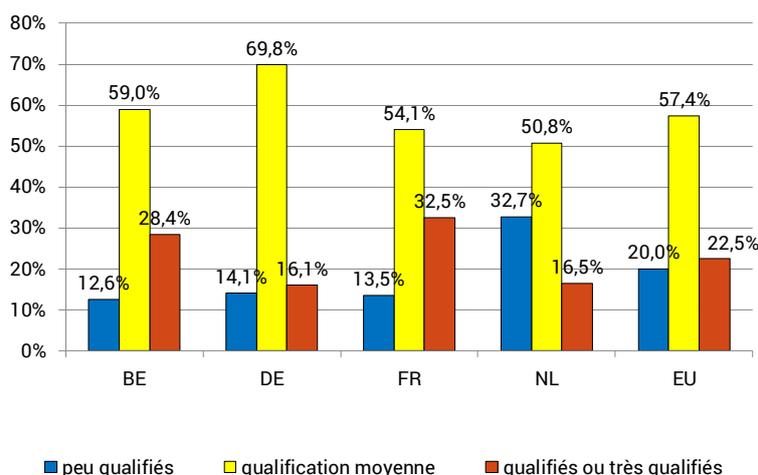
Graphique 2-2 : Niveau de qualification dans le secteur de la distribution et l'économie belge en 2018

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Pour comparer le niveau de qualification des travailleurs du secteur de la distribution belge et celui qui prévaut dans les secteurs de la distribution des pays limitrophes et de l'Union européenne, les niveaux de qualification ont été classés en trois groupes principaux : les faiblement qualifiés (primaire, secondaire inférieur), les moyennement qualifiés (secondaire supérieur), les qualifiés et hautement qualifiés (supérieur type court et type long).

Il ressort du graphique ci-dessous que le secteur de la distribution belge emploie un nombre relativement élevé de travailleurs hautement qualifiés. Le secteur de la distribution belge affiche en effet une part de 28,4% de personnel qualifié et hautement qualifié, alors que la moyenne européenne est de 22,5%. Ce pourcentage est toutefois légèrement inférieur à celui observé en France (32,5%).

La part des travailleurs faiblement qualifiés dans le secteur de la distribution belge (12,6%) se situe en dessous de la moyenne européenne (20%). Elle est beaucoup plus faible qu'aux Pays-Bas (32,7%) et également inférieure à la moyenne observée en Allemagne (14,1%) et en France (13,5%). Le fait qu'il y ait peu d'emplois pour les faiblement qualifiés en Belgique se reflète également dans le secteur de la distribution. La part des moyennement et hautement qualifiés dans le secteur de la distribution belge se situe en revanche, à resp. 59% et 28,4%, bien au-dessus de la moyenne européenne. Le secteur de la distribution allemand se distingue par un faible pourcentage de travailleurs faiblement qualifiés (14,1%) et un pourcentage élevé de moyennement qualifiés (69,8%). De tels écarts par rapport à ses homologues belge, français et néerlandais – qui peuvent également être observés au niveau de l'ensemble des industries manufacturières - mettent en évidence la différence d'objectifs et de mode de fonctionnement des systèmes éducatifs en Allemagne et dans les autres pays. En Allemagne, les formations professionnelles sont validées et reconnues. En conséquence, elles peuvent souvent remplacer un diplôme général.

Graphique 2-3 : Niveau de qualification dans les secteurs de la distribution européens en 2018

Note : Veuillez tenir compte du manque de fiabilité des données. La fiabilité d'une partie importante des données étant insuffisante, ces données ont été retirées de l'analyse.

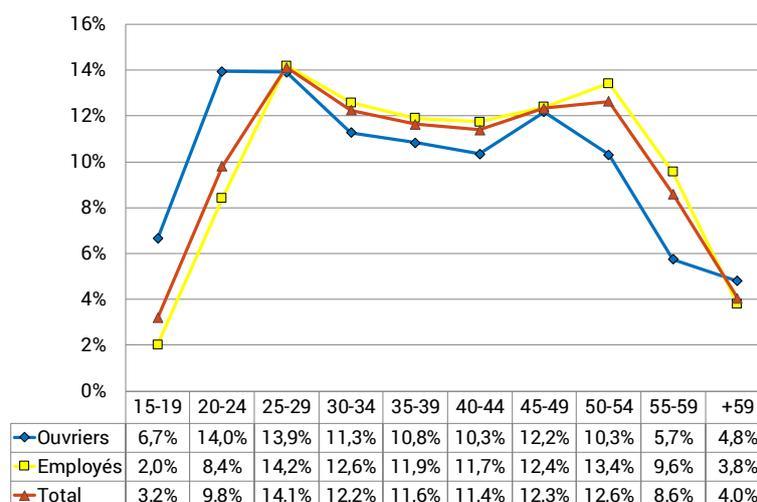
Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

2.3 Structure d'âge de l'emploi

Les deux graphiques ci-dessous ne font apparaître que de légères différences de structure d'âge selon le statut professionnel et le sexe des travailleurs dans l'ensemble du secteur de la distribution (NACE 45, 46 et 47). Si nous examinons les sous-secteurs séparément, les différences sont plus nombreuses, en particulier dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45).

Il ressort du graphique ci-dessous qu'en raison de leur niveau de qualification plus élevé, les employés font une entrée un peu plus tardive sur le marché du travail que les ouvriers. La part des moins de 25 ans est de 20,7% chez les ouvriers et de 10,4% chez les employés. Étant donné que les employés entrent plus tardivement que les ouvriers sur le marché du travail, on peut s'attendre à ce qu'ils le quittent également plus tardivement. Il est donc logique que la part des 45 ans et plus soit plus élevée chez les employés que chez les ouvriers. La part des 25 à 44 ans est également plus élevée chez les employés.

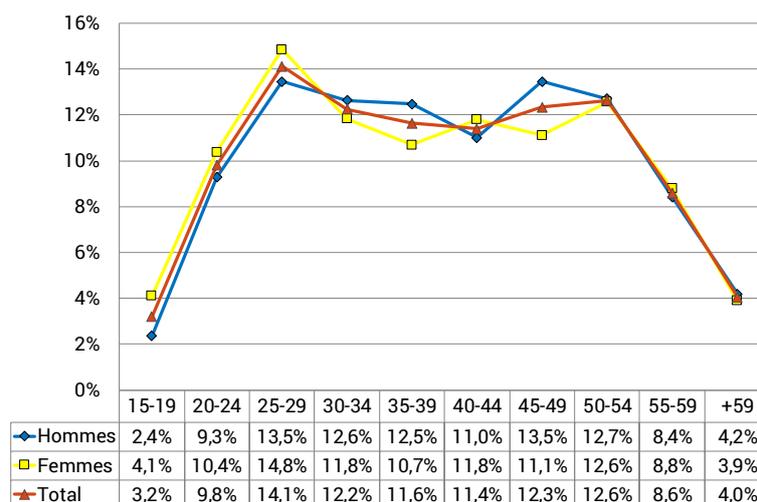
Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), la différence d'âge entre ouvriers et employés est plus nette que dans les autres sous-secteurs du secteur de la distribution. Les employés arrivent beaucoup plus tardivement sur le marché du travail ; seuls 13,7% d'entre eux ont moins de 30 ans, contre 37,8% chez les ouvriers. Les employés sont par contre bien davantage représentés dans la catégorie des 30 à 50 ans et chez les plus de 50 ans. Dans le commerce de gros (NACE 46), les employés arrivent aussi dans le secteur un peu plus tardivement et quittent le secteur également plus tardivement que les ouvriers. Ceci ne vaut pas pour le commerce de détail, au sein duquel le groupe des 50 ans et plus est aussi fortement représenté chez les ouvriers et les employés. Le commerce de détail (NACE 47) est de loin l'industrie la plus jeune : 43,1% des ouvriers et 31,7% des employés ont moins de 30 ans dans ce sous-secteur. Les travailleurs de 20 à 29 ans constituent le groupe le plus important chez les ouvriers, tandis que les 35 à 50 ans sont les plus représentés chez les employés (44,8%).

Graphique 2-4 : Structure d'âge selon le statut professionnel des travailleurs dans le secteur de la distribution en 2018

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Le graphique ci-dessous montre que la structure d'âge des hommes et des femmes est assez similaire. Les différences sont minimales chez les jeunes travailleurs, mais le nombre de femmes de 15 à 30 ans actives dans le secteur est légèrement supérieur à la moyenne. Les hommes sont quant à eux un peu plus présents dans la catégorie des 30 à 50 ans.

Dans la distribution des véhicules automobiles (NACE 45), les jeunes hommes (min. 30 ans) sont relativement plus représentés que les jeunes femmes. C'est l'inverse qui est vrai dans le groupe des 50 ans et plus. Dans le commerce de gros et le commerce de détail, la structure d'âge des hommes et des femmes affiche une courbe plus similaire ; on notera toutefois une proportion plus élevée d'hommes entre 35 et 50 ans.

Graphique 2-5 : Structure d'âge selon le sexe des travailleurs dans le secteur de la distribution en 2018

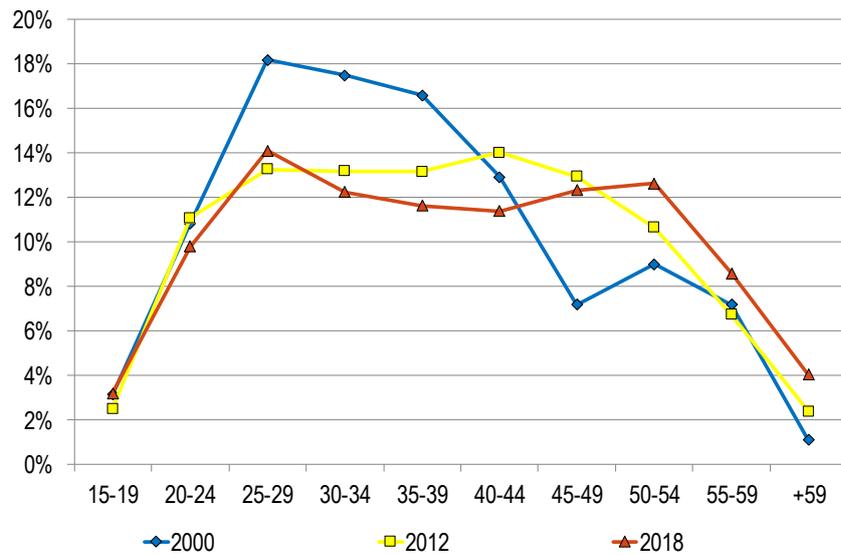
Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Un regard rétrospectif sur la structure d'âge des travailleurs du secteur de la distribution au cours des dernières années fait apparaître une nette augmentation de l'âge moyen. La part des 25 à 29 ans était en 2000 (18,2%) plus élevée qu'en 2018 (14,1%) mais par comparaison à 2012, on remarque un mouvement de rattrapage. La part des 25 à 39 ans est retombée de 52,3% en 2000 à seulement 38% en 2018. La proportion des plus de 45 ans dans l'emploi a quant à elle fortement augmenté par rapport à l'an 2000, passant de 24,5% à 37,6%. Le vieillissement des travailleurs est d'une part largement imputable au vieillissement démographique, mais aussi au relèvement des critères d'âge et de carrière pour les pensions et à des systèmes comme le régime de chômage avec complément d'entreprise et les emplois de fin de carrière (cf. 3.7). En 2009, l'âge légal de la pension des femmes a été aligné sur celui des hommes, c'est-à-dire 65 ans. En 2025 et 2030, l'âge légal de la pension sera relevé à nouveau à respectivement 66 et 67 ans. L'accord de gouvernement 2014-2019 prévoit que des dispositions spécifiques en matière de pension seront prises en concertation avec les partenaires sociaux pour des métiers lourds dans le secteur privé (salariés et indépendants) et le secteur public. Le 12 septembre 2016, les membres du Comité national des pensions ont approuvé un rapport qui fixe quatre catégories de critères : la pénibilité des circonstances de travail en raison des contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques ; la pénibilité de l'organisation du travail ; la pénibilité en raison de risques de sécurité élevés ; la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle. Il n'existe toutefois pas encore de liste de métiers pénibles ni de fixation de l'âge de la pension pour les métiers pénibles. Les négociations en Comité A concernant les métiers pénibles pour le secteur public sont terminées. L'accord qui y a été conclu (sans la CGSP) n'a cependant pas été approuvé par le Conseil des ministres.

Les conditions pour la pension anticipée ont également été renforcées. L'âge de la pension anticipée était fixé à 60 ans en 2000 et a été relevé de six mois chaque année durant la période 2013-2018. Les conditions de carrière sont passées de 26 ans en 2000 à 42 ans en 2019. En 2019, il faut être âgé d'au moins 63 ans et avoir une carrière minimale de 42 ans pour entrer en ligne de compte pour la pension anticipée. La pension anticipée ne peut être prise à 60 ou 61 ans qu'à la condition que la personne concernée puisse faire valoir une carrière de respectivement 44 ou 43 ans⁶.

Pour l'année 2018, nous constatons qu'au sein du groupe des travailleurs de moins de 40 ans, c'est le groupe des 25 à 29 ans qui est le plus conséquent (presque 14,1%). Parmi les travailleurs de plus de 40 ans, le groupe des 50 à 54 ans est le plus important (12,6%), suivi de près par les 45 à 49 ans (12,3%). Suite à la réforme de l'enquête sur les forces de travail engagée en 2017, les chiffres ne sont pas comparables avec les années précédentes et nous pouvons donc difficilement nous prononcer sur l'évolution observée.

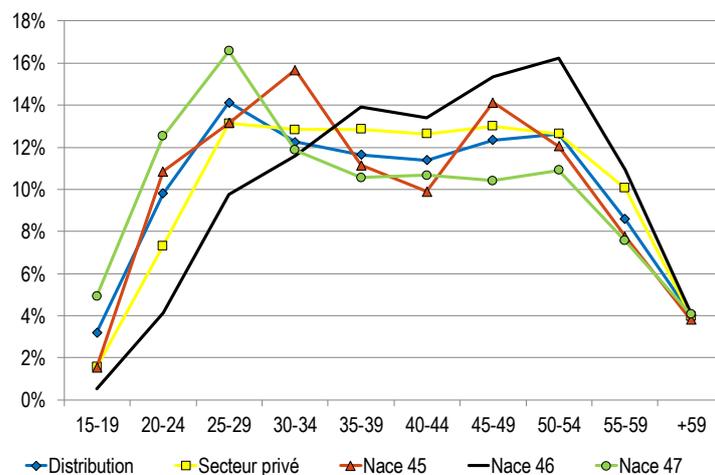
⁶<https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/pension/votre-pension-en-tant-que-travailleur/pension-anticipee-comme-travailleur-salarie>
<http://www.onprvp.fgov.be/NL/profes/benefits/retirement/age/paginas/default.aspx>

Graphique 2-6 : Évolution de la structure d'âge dans le secteur de la distribution

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

En dépit du vieillissement des travailleurs du secteur de la distribution, la structure d'âge ne coïncide pas encore avec celle de l'économie dans son ensemble. En particulier dans le commerce de détail (34%) et, dans une moindre mesure, dans la distribution de véhicules automobiles (25,6%), les travailleurs de moins de 30 ans sont proportionnellement plus nombreux que dans l'ensemble du secteur privé (22%). La part des plus de 40 ans et des plus de 50 ans est en revanche plus élevée dans le secteur privé. La structure d'âge dans le commerce de gros est davantage similaire à celle de l'ensemble de l'économie. Avec 60,1 % de 40 ans et plus, le commerce de gros présente des effectifs en moyenne plus âgés que dans les autres sous-secteurs de la distribution ainsi que dans l'ensemble du secteur privé.

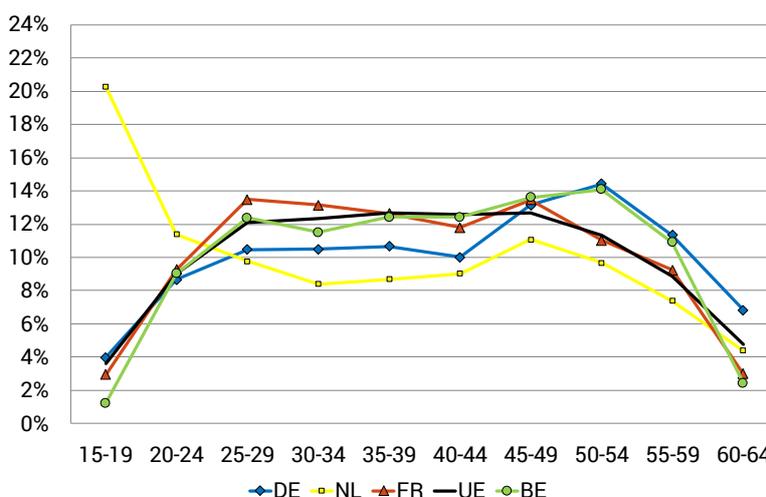
Graphique 2-7 : Comparaison de la structure d'âge en 2018

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

À l'exception de la part plus faible des 25-29 ans, la structure d'âge du secteur de la distribution dans l'UE-28 concorde assez bien avec celle observée en Belgique jusqu'à l'âge de 40 ans. Ensuite, le groupe des 45 à 60 ans est nettement plus grand que dans l'UE mais, à partir de 60 ans, la part des travailleurs redescend et est largement inférieure à la moyenne de l'UE. Ce dernier phénomène n'est pas un phénomène typique du secteur. Les Belges partent à la pension plus jeunes que dans les autres pays riches. Selon des chiffres de l'OCDE, les hommes prenaient leur pension à un âge moyen de 61,3 en 2016, alors que les femmes étaient pensionnées en moyenne avant leur 60^e anniversaire (59,6 ans)⁷. Dans ce contexte, les gouvernements belges successifs ont pris des mesures de plus en plus radicales, depuis le Pacte des générations de 2005, pour relever l'âge de la pension (cf. supra) ou retarder l'entrée dans le régime RCC (cf. 3.7) de tous les travailleurs belges.

Il ressort immédiatement de la comparaison internationale que le secteur de la distribution néerlandais emploie beaucoup plus de jeunes de 15 à 24 ans que dans les pays voisins et l'UE-28. La part des travailleurs de 15 à 19 ans (21,3%) est aux Pays-Bas presque 27 fois plus élevée qu'en Belgique (0,8%). Cette proportion considérable de jeunes de 15 à 19 ans se manifeste uniquement dans le commerce de détail (NACE 47 - 32,1%). C'est dans le commerce de gros (NACE 46) que la structure d'âge aux Pays-Bas est la plus similaire à celle des pays voisins. En Allemagne, les travailleurs âgés (en particulier les plus de 55 ans) sont relativement plus nombreux et les travailleurs de 25 à 44 ans relativement moins nombreux qu'en Belgique et dans les pays voisins, à l'exception des Pays-Bas. Cette dernière remarque est valable dans tous les sous-secteurs du secteur de la distribution.

Graphique 2-8 : Structure d'âge des travailleurs des secteurs de la distribution européens en 2018



Note : Veuillez tenir compte du manque de fiabilité des données. La fiabilité d'une partie importante des données étant insuffisante, ces données ont été retirées de l'analyse.

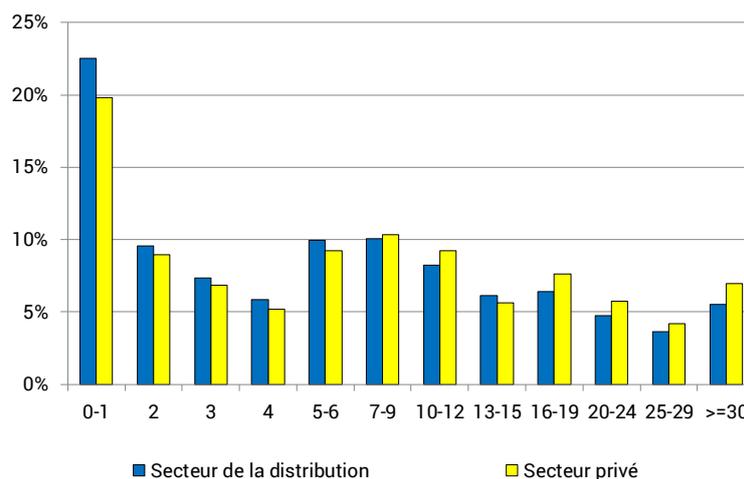
Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

⁷ De Tijd (5/12/2017) "Belg nog altijd nog met pensioen", à consulter via : <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie-federaal/Belg-nog-altijd-jong-met-pensioen/9959726>

2.4 Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise

L'enquête sur la structure et la répartition des salaires⁸ indique qu'en 2018, 65,3% des travailleurs du secteur de la distribution avaient une ancienneté de moins de 10 ans dans l'entreprise actuelle. Ce pourcentage est légèrement supérieur dans le secteur privé (60,5%). L'ancienneté est la plus faible dans le commerce de détail (NACE 47) : en 2018, 68,6% des travailleurs avaient moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

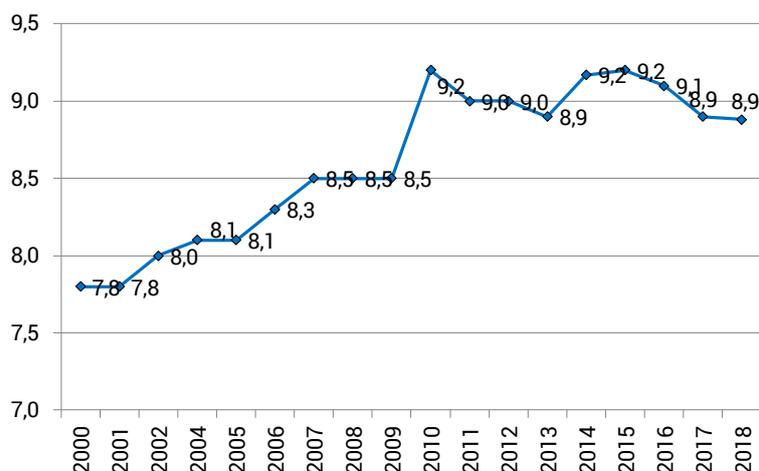
Graphique 2-9 : Pourcentage de salariés qui ont x années d'ancienneté dans l'entreprise en 2018



Source : Secrétariat du CCE sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (Statistics Belgium – SPF Économie)

L'ancienneté moyenne des effectifs du secteur de la distribution était de 8,9 ans en 2018. Elle est inférieure à la moyenne du secteur privé (10 ans). Depuis 2000, l'ancienneté moyenne est en augmentation progressive, mais elle affiche une légère tendance baissière depuis 2016. En 2018, l'ancienneté présente toutefois un status quo par rapport à 2017.

⁸ L'enquête sur la structure et la répartition des salaires est réalisée annuellement par la Direction générale Statistique – Statistics Belgium. Elle collecte des informations détaillées relatives aux salariés, à leur salaire et à la durée du travail. On entend par salariés les travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail (ouvriers, employés et cadres). Les intérimaires, indépendants ... sont donc exclus. Les entreprises sont des unités locales, c'est-à-dire tous les établissements d'une entreprise géographiquement identifiables par une adresse où une activité économique est exercée (pas au niveau du siège social).

Graphique 2-10 : Évolution de l'ancienneté moyenne dans une même entreprise du secteur de la distribution (en nombre d'années)

Source : Secrétariat du CCE sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (Statistics Belgium – SPF Économie)

Le tableau ci-dessous montre que l'ancienneté moyenne était plus ou moins identique dans la distribution des véhicules automobiles et dans le commerce de détail en 2018, l'ancienneté moyenne étant la plus faible dans le commerce de détail. Ceci peut s'expliquer par le fait que le secteur compte davantage de jeunes travailleurs (cf. 2.3). Les travailleurs dans le commerce de gros ont l'ancienneté moyenne la plus élevée (10 ans). Après ventilation selon le statut professionnel, il apparaît que les ouvriers du secteur de la distribution ont en moyenne un peu plus d'un an d'ancienneté en moins. Comme indiqué au Graphique 2-9, l'ancienneté dans le secteur de la distribution est inférieure à la moyenne du secteur privé. En outre, l'ancienneté y est aussi nettement plus basse que dans l'industrie, dont les travailleurs ont en moyenne une ancienneté de 12,1 ans.

Tableau 2-4 : Ancienneté moyenne dans le secteur de la distribution en 2018

Secteur	Ancienneté moyenne	Ouvriers	Employés
45 Commerce de gros et de détail des véhicules	8,7	8,2	9,1
46 Commerce de gros	10,0	9,6	10,1
45, 46, 47 Distribution	8,9	7,9	9,2
47 Commerce de détail	8,4	6,6	8,8
Secteur privé	10,0	9,1	10,5
10 t.e.m. 33 Industrie manufacturière	12,1	12,4	11,9

Source : Secrétariat du CCE sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (Statistics Belgium – SPF Économie)

3 Organisation du travail dans le secteur de la distribution

Chaque secteur se caractérise par une organisation différente du travail qui est inhérente à la nature des productions du secteur. Ci-après, nous examinerons notamment dans quelle mesure l'organisation du travail dans le secteur de la distribution utilise le travail à temps partiel, les emplois temporaires, le travail en équipe, le travail de nuit, le travail le week-end, le travail à domicile, la pré-pension, le chômage temporaire et le crédit-temps.

3.1 Travail à temps partiel

Pour évaluer l'importance du travail à temps partiel, nous nous baserons sur les résultats des enquêtes sur les forces de travail. Ces enquêtes reposent sur un échantillon représentatif au cours d'une période de référence donnée.

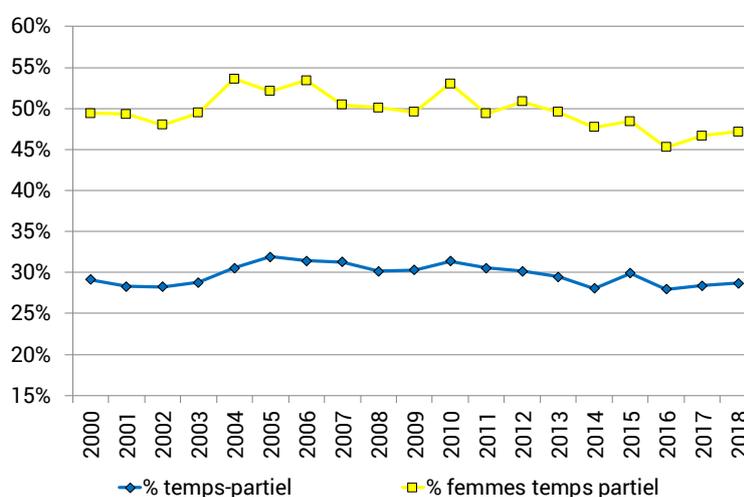
Les enquêtes sont menées dans différents pays de l'Union européenne à l'aide d'un questionnaire commun et suivant une méthodologie harmonisée. Elles présentent donc l'avantage de permettre une comparaison entre les différents pays de l'Union, ce qui ne peut être assuré à partir de fichiers administratifs nationaux par le simple fait qu'ils résultent de législations, dispositions administratives ou réglementaires nationales particulières.

L'enquête sur les forces de travail ayant fait l'objet d'une réforme profonde en 2017, on observe une rupture dans les résultats. C'est pourquoi nous examinerons ci-après la période 2017-2018 séparément des périodes précédentes.

Le travail à temps partiel dans le secteur de la distribution n'a pas augmenté durant la période 2000-2016 et les fluctuations restent limitées. Le travail à temps partiel représentait 29,1% de l'emploi total en 2000 et 28% en 2016. Une légère hausse a néanmoins été observée durant la période 2004-2005 et en 2009-2010, le travail à temps partiel atteignant plus de 31%.

En 2018, 28,7% des travailleurs du secteur de la distribution ont eu recours au travail à temps partiel, soit quasiment autant qu'en 2017. Un peu plus de la moitié (47,2%) des femmes travaillaient à temps partiel.

Graphique 3-1 : Évolution de la part du travail à temps partiel (NACE 45, 46, 47)



Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Une répartition par sexe et par statut professionnel montre que ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel. 45,6% des employées et 56,8% des ouvrières travaillaient à temps partiel en 2018, contre seulement 10,6% des employés et 14,3% des ouvriers. Au sein du groupe des ouvriers, on notera tout particulièrement l'augmentation du nombre de travailleuses à temps partiel entre 2017 et 2018 (de 48,8% à 56,8%), tandis que le nombre de travailleurs masculins se réduit de 16,7% à 14,3%. C'est aussi chez les femmes que les fluctuations en cas de revirement conjoncturel sont les plus fortes. On remarque une baisse d'environ 10% de temps partiel chez les ouvrières entre 2013 et 2014⁹.

Tableau 3-1 : Part des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel dans l'emploi salarié total du secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

		Temps plein																		
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ouvriers	Hommes	90,3%	92,4%	91,3%	90,6%	91,4%	87,9%	90,3%	86,6%	90,6%	89,3%	86,3%	85,8%	87,4%	89,8%	88,1%	88,0%	87,5%	83,3%	85,7%
	Femmes	45,5%	46,5%	47,0%	44,0%	40,0%	42,9%	36,8%	42,3%	46,1%	43,8%	40,8%	42,6%	45,0%	40,9%	51,6%	42,7%	52,2%	51,2%	43,2%
	Total	79,6%	80,7%	80,2%	79,3%	79,1%	76,8%	77,7%	75,6%	79,6%	77,0%	76,0%	75,2%	77,6%	77,3%	78,8%	77,7%	79,2%	75,4%	74,6%
Employés	Hommes	93,3%	93,7%	92,2%	92,1%	93,2%	89,8%	91,7%	89,6%	91,5%	90,7%	90,1%	89,1%	89,4%	91,2%	91,6%	88,5%	88,3%	89,4%	89,4%
	Femmes	51,4%	51,5%	52,9%	51,6%	47,4%	48,7%	48,1%	50,8%	50,4%	51,5%	47,9%	51,9%	49,9%	52,0%	52,4%	52,8%	55,1%	53,7%	54,4%
	Total	67,1%	67,7%	68,2%	68,0%	65,6%	64,9%	65,0%	65,9%	66,4%	67,1%	65,7%	67,3%	66,6%	68,0%	69,3%	67,4%	69,4%	70,3%	70,2%
Total	Hommes	91,9%	93,1%	91,8%	91,5%	92,4%	89,0%	91,1%	88,3%	91,1%	90,1%	88,5%	87,7%	88,5%	90,6%	90,2%	88,3%	88,0%	87,2%	88,1%
	Femmes	50,6%	50,7%	52,0%	50,5%	46,4%	47,9%	46,6%	49,6%	49,9%	50,5%	47,0%	50,7%	49,2%	50,5%	52,3%	51,6%	54,8%	53,3%	52,8%
	Total	70,9%	71,7%	71,7%	71,2%	69,4%	68,1%	68,6%	68,7%	69,9%	69,7%	68,6%	69,5%	69,9%	70,5%	71,9%	70,1%	72,0%	71,6%	71,3%
		Temps partiel																		
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ouvriers	Hommes	9,7%	7,6%	8,7%	9,4%	8,6%	12,1%	9,7%	13,4%	9,4%	10,7%	13,7%	14,2%	12,6%	10,2%	11,9%	12,0%	12,5%	16,7%	14,3%
	Femmes	54,5%	53,5%	53,0%	56,0%	60,0%	57,1%	63,2%	57,7%	53,9%	56,2%	59,2%	57,4%	55,0%	59,1%	48,4%	57,3%	47,8%	48,8%	56,8%
	Total	20,4%	19,3%	19,8%	20,7%	20,9%	23,2%	22,3%	24,4%	20,4%	23,0%	24,0%	24,8%	22,4%	22,7%	21,2%	22,3%	20,8%	24,6%	25,4%
Employés	Hommes	6,7%	6,3%	7,8%	7,9%	6,8%	10,2%	8,3%	10,4%	8,5%	9,3%	9,9%	10,9%	10,6%	8,8%	8,4%	11,5%	11,7%	10,6%	10,6%
	Femmes	48,6%	48,5%	47,1%	48,4%	52,6%	51,3%	51,9%	49,2%	49,6%	48,5%	52,1%	48,1%	50,1%	48,0%	47,6%	47,2%	44,9%	46,3%	45,6%
	Total	32,9%	32,3%	31,8%	32,0%	34,4%	35,1%	35,0%	34,1%	33,6%	32,9%	34,3%	32,7%	33,4%	32,0%	30,7%	32,6%	30,6%	29,7%	29,8%
Total	Hommes	8,1%	6,9%	8,2%	8,5%	7,6%	11,0%	8,9%	11,7%	8,9%	9,9%	11,5%	12,3%	11,5%	9,4%	9,8%	11,7%	12,0%	12,8%	11,9%
	Femmes	49,4%	49,3%	48,0%	49,5%	53,6%	52,1%	53,4%	50,4%	50,1%	49,5%	53,0%	49,3%	50,8%	49,5%	47,7%	48,4%	45,2%	46,7%	47,2%
	Total	29,1%	28,3%	28,3%	28,8%	30,6%	31,9%	31,4%	31,3%	30,1%	30,3%	31,4%	30,5%	30,1%	29,5%	28,1%	29,9%	28,0%	28,4%	28,7%

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

À 28,7%, la part du travail à temps partiel dans le secteur de la distribution était en 2018 clairement plus élevée que la part du travail à temps partiel dans l'industrie manufacturière (12,3%). Le degré de féminisation élevé de l'emploi dans le secteur de la distribution (47,2% en 2017), et en particulier dans le commerce de détail (47,4%), en est à la fois partiellement la conséquence et la cause. D'une part, les femmes sont davantage attirées que les hommes par les emplois à temps partiel et seront donc plus souvent actives dans des secteurs où ces emplois sont disponibles. D'autre part, les secteurs qui emploient de nombreuses femmes doivent proposer davantage d'emplois à temps partiel à la demande des parties intéressées.

La proportion élevée de travail à temps partiel dans le secteur de la distribution est principalement imputable au taux considérable de travail à temps partiel dans le commerce de détail (NACE 47). Ce taux était assez stable durant la période 2000-2016 et s'élevait à 40,7% en 2018. Dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), la part des travailleurs à temps partiel a présenté davantage de fluctuations durant la période 2000-2016. Dans le commerce de gros, cette part est passée de 11,5% en 2000 à 18,9% en 2005, pour ensuite à nouveau se replier à 14,1%. Elle était encore plus faible dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), oscillant entre 8,9% et 14,9%. En 2018, la part du travail à temps partiel dans la distribution de véhicules automobiles s'établissait à 12,3%, soit environ 2 points de pourcentage de moins qu'en 2017.

⁹ Cette baisse pourrait être uniquement due à des raisons statistiques. En effet, le nombre de données issues de l'EFT (Statistics Belgium) pour les ouvrières du NACE 45 et 46 est inférieur pour l'année 2014 à 5000 et ne peut donc pas être interprété.

Dans le commerce de gros également, la part des travailleurs à temps partiel a reculé entre 2017 et 2018 (de 13,5% à 12,2%). Dans les trois sous-secteurs, ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel, la proportion la plus importante se situant à nouveau dans le commerce de détail.

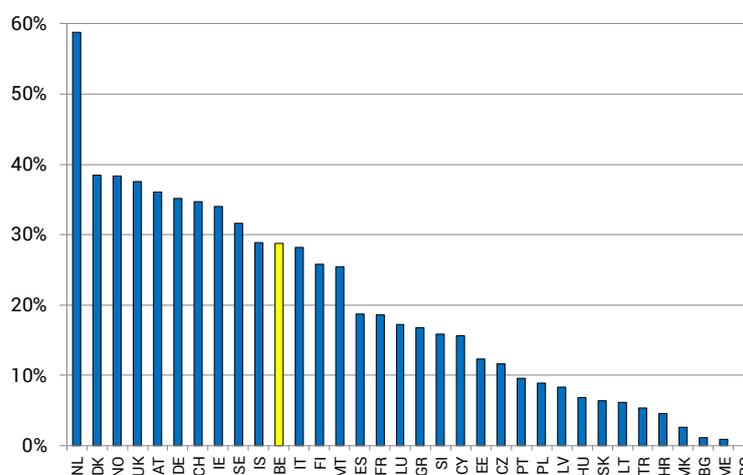
Tableau 3-2 : Part des travailleurs occupés à temps partiel dans l'emploi salarié total des sous-secteurs du secteur de la distribution en 2018

Secteur	Temps partiel	% secteur
45: Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	7.733	12,3%
46: Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	18.958	12,2%
47: Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	122.337	40,7%
Total (45, 46, 47)	149.027	28,7%

Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Avec une part de 28,7% de travailleurs à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46 et 47), la Belgique obtient un résultat supérieur à celui de la France (17,3%). Le taux de travail à temps partiel est le plus élevé aux Pays-Bas (58,8%). C'est le cas dans le secteur de la distribution, mais aussi dans d'autres secteurs comme l'industrie alimentaire. La plupart des pays d'Europe du sud, centrale et orientale connaissent un taux de travail à temps partiel (nettement) inférieur à 20%. Les principales exceptions sont constituées par l'Autriche et la Suisse, où le travail à temps partiel s'élève respectivement à 38,4% et 35,1%.

Graphique 3-2 : Part du travail à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

3.2 Nombre d'heures prestées par semaine

Les données reprises ci-après concernent le nombre d'heures habituellement prestées par semaine par un travailleur occupé à temps plein et par un travailleur occupé à temps partiel. Le nombre d'heures visé ici correspond au nombre moyen d'heures normalement ouvrées par une personne¹⁰ au cours d'une semaine complète (c'est-à-dire sans jour férié). Il faut y inclure toutes les heures, y

¹⁰ L'échantillon de l'enquête est sélectionné parmi les membres de ménages privés, âgés de 15 ans ou plus. Les indépendants, étudiants jobistes et intérimaires sont également inclus.

compris les heures supplémentaires, payées ou non, normalement prestées par une personne, mais en exclure le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, de même que les pauses pour le repas principal (normalement pris le midi).

Selon l'enquête sur les forces de travail, le nombre moyen d'heures prestées par les travailleurs occupés à temps plein dans le secteur de la distribution en Belgique s'élevait à 39,2 heures/semaine en 2018. Entre 1997 et 2016, le nombre d'heures prestées par semaine par un travailleur à temps plein n'a pratiquement pas varié et oscille aux alentours des 40 heures/semaine. En 2018, les ouvriers occupés à temps plein ont presté un peu moins d'heures par semaine qu'en 2017 (38,5). Les employés à temps plein ont également travaillé moins longtemps (39,4 heures par semaine). La semaine de travail d'un travailleur à temps plein est la plus courte dans le commerce de détail (NACE 47), à savoir 38,2 heures/semaine.

Tableau 3-3 : Durée moyenne habituelle hebdomadaire de travail selon le sexe, le statut et le régime de travail dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

		Temps plein																		
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ouvriers	Hommes	38,9	39,2	39,1	38,8	38,8	38,9	38,9	39,1	38,7	38,7	39,3	38,7	38,8	39,0	38,9	39,0	39,1	39,1	38,7
	Femmes	38,0	38,0	38,7	38,3	37,7	37,3	38,2	37,8	38,0	38,4	38,0	38,9	37,7	38,5	38,2	37,8	38,0	37,3	37,6
	Total	38,8	39,0	39,0	38,8	38,6	38,7	38,8	38,9	38,6	38,7	39,1	38,8	38,6	38,9	38,8	38,9	38,9	38,8	38,5
Employés	Hommes	40,9	41,5	42,1	42,3	41,7	40,9	41,3	41,4	41,1	41,1	40,8	41,1	41,2	41,0	41,1	40,4	40,6	41,1	40,4
	Femmes	38,5	38,5	38,9	39,0	38,6	38,4	38,2	38,5	38,3	38,4	38,9	38,5	38,7	38,8	38,9	38,4	38,9	38,1	38,0
	Total	39,7	40,1	40,5	40,8	40,3	39,8	39,9	40,0	39,8	39,9	40,0	40,0	40,1	40,0	40,2	39,5	39,8	39,9	39,4
Total	Hommes	40,0	40,4	40,7	40,8	40,4	40,1	40,3	40,4	40,2	40,2	40,2	40,2	40,1	40,2	40,3	39,8	40,0	40,4	39,8
	Femmes	38,4	38,5	38,9	38,9	38,5	38,3	38,2	38,5	38,3	38,4	38,8	38,6	38,5	38,8	38,8	38,3	38,8	38,0	38,0
	Total	39,4	39,7	40,0	40,2	39,8	39,4	39,6	39,7	39,5	39,5	39,8	39,6	39,6	39,7	39,8	39,3	39,5	39,6	39,2
		Temps partiel																		
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ouvriers	Hommes	21,4	22,5	23,2	22,9	23,4	22,8	22,0	21,7	21,9	23,1	22,0	22,2	22,8	23,6	22,2	23,4	21,4	23,9	21,3
	Femmes	19,6	21,7	19,0	20,3	21,4	20,0	19,5	20,6	20,3	20,9	21,2	19,7	20,5	21,2	20,7	20,7	21,6	22,8	21,8
	Total	20,2	22,0	20,4	21,2	22,0	21,1	20,3	21,0	20,8	21,7	21,6	20,8	21,5	22,0	21,3	21,8	21,5	23,3	21,6
Employés	Hommes	23,8	21,1	22,6	22,8	24,7	21,8	23,3	24,6	23,4	23,1	24,7	23,7	24,7	24,1	23,8	24,9	24,2	24,9	23,9
	Femmes	23,4	23,5	23,9	23,8	23,8	23,7	24,2	24,2	23,8	24,0	24,5	24,1	24,6	25,0	24,5	24,8	24,7	25,6	25,0
	Total	23,4	23,3	23,8	23,7	23,8	23,4	24,1	24,2	23,8	23,9	24,5	24,1	24,6	24,9	24,4	24,8	24,6	25,5	24,8
Total	Hommes	22,4	21,9	22,9	22,8	24,1	22,2	22,7	23,1	22,7	23,1	23,4	23,0	23,8	23,8	23,0	24,3	23,0	24,4	22,8
	Femmes	22,8	23,2	23,1	23,3	23,4	23,1	23,5	23,6	23,3	23,5	24,0	23,4	23,9	24,4	23,9	24,2	24,2	25,2	24,5
	Total	22,7	23,1	23,1	23,2	23,5	23,0	23,4	23,5	23,2	23,4	23,9	23,4	23,9	24,3	23,7	24,2	24,0	25,1	24,2
		Total																		
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ouvriers	Hommes	37,3	37,9	37,7	37,3	37,5	37,0	37,4	36,8	37,2	37,1	37,0	36,5	36,7	37,4	37,0	37,2	36,8	36,8	36,7
	Femmes	28,0	29,3	28,2	28,2	27,9	27,4	26,4	27,9	28,4	28,5	28,1	28,0	28,2	28,2	29,7	28,0	30,2	30,3	29,4
	Total	35,1	35,7	35,3	35,1	35,2	34,6	34,8	34,6	35,0	34,8	35,0	34,4	34,8	35,1	35,1	35,1	35,3	35,3	34,9
Employés	Hommes	39,7	40,3	40,5	40,7	40,6	39,0	39,9	39,6	39,6	39,4	39,3	39,3	39,4	39,5	39,7	38,6	38,6	39,5	38,8
	Femmes	31,1	31,1	31,8	31,6	30,7	30,9	30,9	31,5	31,1	31,4	31,4	31,6	31,6	32,2	32,0	32,0	32,5	32,5	32,2
	Total	34,2	34,5	35,1	35,3	34,5	34,0	34,3	34,6	34,4	34,6	34,7	34,8	34,9	35,2	35,3	34,7	35,1	35,7	35,2
Total	Hommes	38,5	39,1	39,2	39,3	39,2	38,1	38,8	38,4	38,6	38,5	38,3	38,1	38,3	38,7	38,6	38,0	37,9	38,5	38,1
	Femmes	30,7	30,9	31,3	31,2	30,4	30,4	30,3	31,0	30,8	31,0	31,0	31,1	31,1	31,6	31,5	31,5	32,2	32,2	31,8
	Total	34,5	34,9	35,2	35,2	34,7	34,2	34,5	34,6	34,6	34,6	34,8	34,7	34,9	35,1	35,3	34,8	35,2	35,6	35,1

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

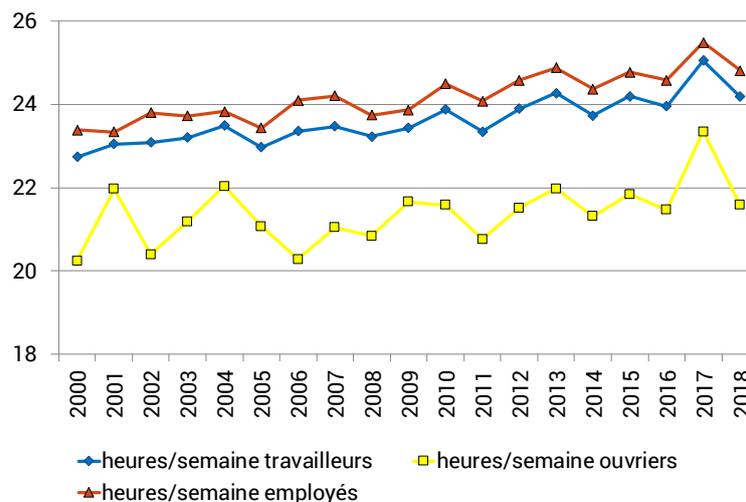
Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Durant la période 1997-2013, les travailleurs à temps partiel ont vu leur nombre d'heures prestées augmenter de 22,7 à 24,3. En 2014, ce nombre a à nouveau diminué pour s'établir à 23,7 ; en 2016, le travailleur à temps partiel travaillait en moyenne 24 heures par semaine. La méthodologie de l'enquête sur les forces de travail a subi une réforme en 2017, laquelle engendre une rupture avec le passé. C'est pourquoi nous examinons la période 2017-2018 séparément de la période précédente.

En 2018, le travailleur à temps partiel prestait en moyenne 24,2 heures par semaine, soit près d'une heure de moins qu'en 2017. Cette baisse est une tendance générale qui se manifeste dans chaque sous-groupe de travailleurs à temps partiel, indépendamment de leur statut et de leur sexe. On observe toutefois un écart dans la durée de travail moyenne hebdomadaire en fonction du statut du travailleur. Les employés à temps partiel travaillent en moyenne plus longtemps en 2018 (24,8 heures par semaine) que les ouvriers à temps partiel (21,6 heures par semaine). Tant chez les ouvriers que les employés, les femmes occupées à temps partiel présentent en 2018 un plus grand nombre d'heures que leurs collègues masculins. Chez les employés, cette différence est même de plus d'une heure par semaine. En ce qui concerne les sous-secteurs, nous pouvons constater que la semaine de travail des travailleurs à temps partiel est la plus longue dans le commerce de gros (NACE 46) : en moyenne 26,9 heures par semaine.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi concernant le travail faisable et maniable le 1er octobre 2017, les heures complémentaires qu'un travailleur à temps partiel peut prêter sans qu'aucun sursalaire ne soit dû ont été augmentées pour un travailleur occupé à temps partiel avec un horaire variable : elles ont été portées de 3 heures à 3 heures et 14 minutes par semaine dans la période de référence (à multiplier par le nombre de semaines avec un maximum de 168 heures, soit 52 semaines multipliées par 3 heures et 14 minutes)¹¹. Malgré cette mesure, la durée de travail moyenne des travailleurs à temps partiel dans le secteur de la distribution a baissé en 2018, de pratiquement une heure par rapport à 2017.

Graphique 3-3 : Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) durant la période 1997-2018



Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

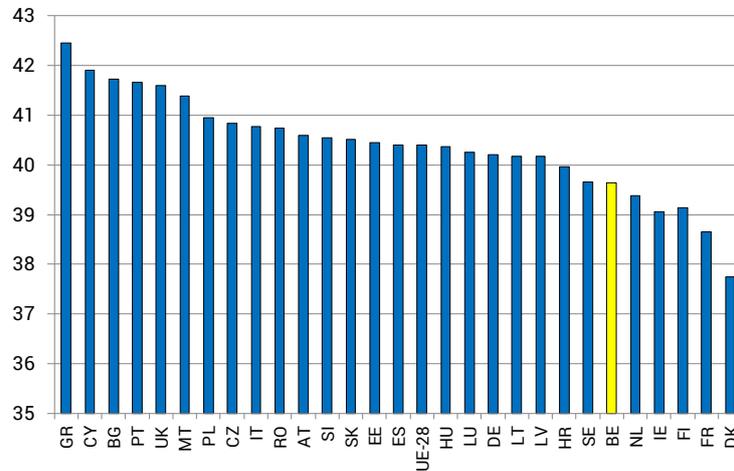
Selon les statistiques d'Eurostat, la semaine de travail d'un travailleur à temps plein (ouvrier et employé) est d'approximativement 39,6 heures dans le secteur de la distribution en Belgique. C'est la cinquième semaine la plus courte au sein de l'UE. Les semaines de travail sont encore un peu plus

¹¹ Source : Securex, à consulter

via : https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwReintegrate_fr/516C3AD593707B75C12580FE00364D32?OpenDocument#_ftn1

courtes en Irlande, en France, en Finlande et au Danemark. Les Allemands travaillent quant à eux un peu plus longtemps, à savoir 40,2 heures par semaine.

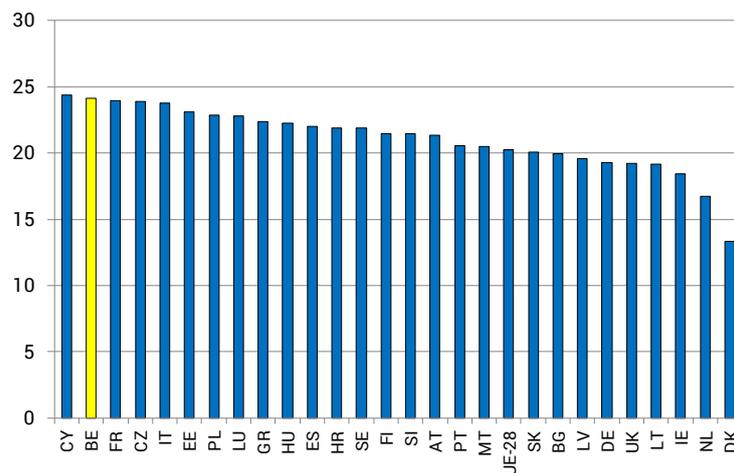
Graphique 3-4 : Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps plein dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

Selon les statistiques d'Eurostat, le nombre moyen d'heures ouvrées par semaine par les travailleurs à temps partiel est d'approximativement 24,1 heures en Belgique. À l'exception de Chypre, il s'agit de la semaine de temps partiel la plus longue au sein de l'Union européenne. En Allemagne, et surtout aux Pays-Bas, la semaine de travail d'un travailleur à temps partiel est nettement plus courte, à savoir respectivement 19,2 et 16,8 heures.

Graphique 3-5 : Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

3.3 Emplois permanents et temporaires

Les données reprises ci-après établissent une distinction entre emplois permanents et emplois temporaires¹². Un emploi peut être considéré comme temporaire s'il est entendu entre l'employeur et le salarié que la fin du contrat de travail est déterminée par des conditions objectives telle qu'une date précise, l'achèvement d'une tâche ou le retour d'un autre salarié qui a été remplacé temporairement.

Si l'on observe de plus près la période 2000-2016, nous constatons que la part des emplois temporaires s'accroît de façon ininterrompue ces dernières années et dépasse en 2016 le niveau record de 2011 (9,5%). La baisse du nombre d'emplois temporaires qui perdurait depuis 2011 connaît un revirement en 2014. Il est à noter que la période à l'essai a été supprimée au 1er janvier 2014 en cas de contrat à durée indéterminée. Il est également fait davantage appel aux contrats à durée déterminée dans l'ensemble du secteur flamand des services. Une enquête réalisée par le SERV auprès d'entreprises et d'organisations flamandes indique qu'entre 2004 et 2016, une part remarquablement plus élevée de répondants (47,4% en 2016 contre 18,7% en 2004) a recours aux contrats à durée déterminée¹³.

En 2018, la part des emplois à durée indéterminée (emplois permanents) est restée pratiquement inchangée par rapport à 2017 à 87,7%, contre 12,3% pour la part des emplois à durée déterminée (emplois temporaires). Il est à noter que depuis le 1er mai 2018, de nouveaux délais de préavis s'appliquent aux contrats à durée déterminée et indéterminée. La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale¹⁴ a réduit la durée des délais de préavis à respecter par l'employeur durant les 6 premiers mois qui suivent un engagement. Cette mesure vise à compenser la disparition susmentionnée de la période d'essai¹⁵.

¹² Tous les contrats de nature fixe ou temporaire y sont inclus, y compris le travail d'étudiant et le travail intérimaire.

¹³ SERV, Rapport 'Uitzendarbeid en flexibiliteit', Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen, juin 2017

¹⁴ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018032601&table_name=loi

¹⁵ Plus d'infos sur www.securex.be

Tableau 3-4 : Emplois permanents et temporaires dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

	Emplois permanents			Emplois temporaires		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
2000	93,0%	92,3%	92,6%	7,0%	7,7%	7,4%
2001	92,7%	90,8%	91,7%	7,3%	9,2%	8,3%
2002	93,6%	92,4%	93,0%	6,4%	7,6%	7,0%
2003	93,0%	91,2%	92,1%	7,0%	8,8%	7,9%
2004	94,0%	92,2%	93,1%	6,0%	7,8%	6,9%
2005	92,8%	92,4%	92,6%	7,2%	7,6%	7,4%
2006	93,1%	92,7%	92,9%	6,9%	7,3%	7,1%
2007	92,6%	90,9%	91,7%	7,4%	9,1%	8,3%
2008	93,5%	91,4%	92,4%	6,5%	8,6%	7,6%
2009	92,8%	91,1%	91,9%	7,2%	8,9%	8,1%
2010	93,0%	91,7%	92,4%	7,0%	8,3%	7,6%
2011	91,5%	89,4%	90,5%	8,5%	10,6%	9,5%
2012	92,9%	90,2%	91,6%	7,1%	9,8%	8,4%
2013	92,0%	91,3%	91,7%	8,0%	8,7%	8,3%
2014	92,4%	90,2%	91,3%	7,6%	9,8%	8,7%
2015	91,2%	90,3%	90,8%	8,8%	9,7%	9,2%
2016	90,1%	89,0%	89,6%	9,9%	11,0%	10,4%
2017	89,0%	86,2%	87,8%	11,0%	13,8%	12,2%
2018	89,3%	86,0%	87,7%	10,7%	14,0%	12,3%

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

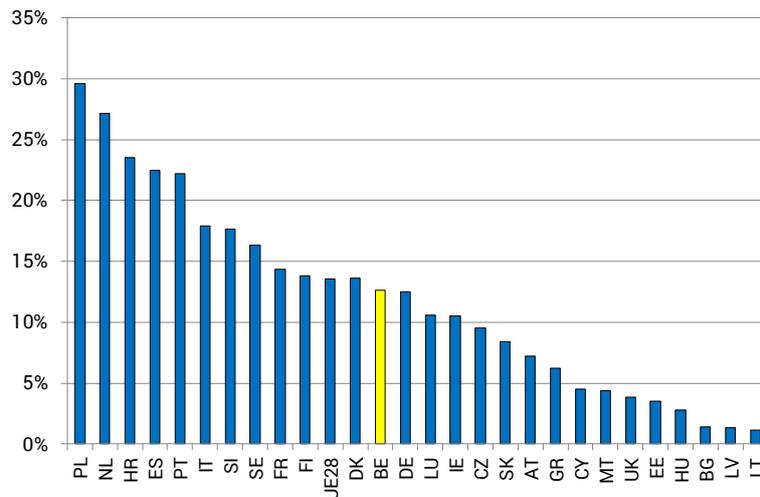
Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Une ventilation selon le statut professionnel montre, en outre, une proportion plus élevée de contrats à durée déterminée pour les ouvriers que pour les employés : en 2018, 21,2% des ouvriers (16,3% des ouvriers masculins et 34,9% des ouvrières) et seulement 9,3% des employés (7,6% des employés masculins et 10,7% des employées) étaient concernés. C'est donc principalement la part des ouvrières occupées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui est élevée.

Le taux d'emploi temporaire est le plus bas dans le commerce de gros (NACE 46), à savoir 4,9%. En 2017, ce taux s'élevait à 1,9%. La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) présente un taux d'emploi temporaire plus élevé, à 9,7% en 2018. C'est dans le commerce de détail (NACE 47) que la part de l'emploi temporaire est la plus élevée, atteignant 16,7% en 2018. Au sein de l'Union européenne, le secteur de la distribution belge occupe une position médiane quant à la proportion de travailleurs qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée (12,6%). Cette part est supérieure à celle qui prévaut dans le secteur de la distribution allemand (12,5%) et plus faible qu'en France (14,4%) et surtout qu'aux Pays-Bas¹⁶ (27,2%). Il est à noter que la proportion de l'emploi temporaire dans le secteur de la distribution néerlandais est la deuxième plus élevée d'Europe.

¹⁶ Les Pays-Bas ont introduit en 1999 la « flexwet » (loi Flexibilité et Sécurité), qui a rendu le marché du travail plus flexible aux Pays-Bas. La part des travailleurs flexibles ayant augmenté beaucoup plus vite que dans les pays voisins, une nouvelle loi Emploi et Sécurité a été adoptée en 2014 afin de limiter à nouveau la flexibilité et de réduire l'écart sur le marché du travail entre les personnes ayant un emploi permanent et les travailleurs flexibles. Parmi les mesures adoptées figurent notamment que les employeurs sont tenus, depuis le 1er janvier 2015, à convertir plus rapidement un contrat à durée déterminée en contrat permanent et que les travailleurs flexibles bénéficient d'une meilleure protection contre le licenciement (RIJKSOVERHEID, Smits, W., Van Den Amele, A. (2007), « De wet flexibiliteit en zekerheid », Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, p.

Graphique 3-6 : Part des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

3.3.1 Travail intérimaire

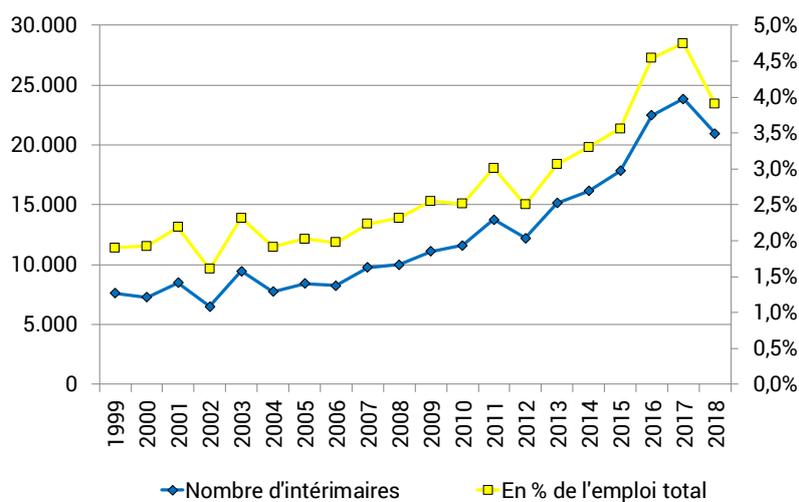
On observe une forte tendance à la hausse du recours au travail intérimaire depuis 1999. C'est surtout en 2016 que le travail intérimaire s'accroît très rapidement, progressant de 27% par rapport à 2015. C'est une augmentation plus sensible que pour le travail intérimaire au sein de l'économie totale, qui s'est établie à 9,3% durant la même période. En 2018, 20 952 intérimaires travaillent dans le secteur de la distribution, ce qui représente 3,9% de l'emploi total dans ce secteur alors que la proportion de travail intérimaire pour l'ensemble de l'économie est estimée à 3%¹⁷ en 2017¹⁸. Bien que cette moyenne sectorielle soit supérieure à la moyenne de l'économie globale, la part du travail intérimaire dans le secteur de la distribution s'est réduite, durant la période 2017-2018, de 4,8% à 3,9%. Le recul du travail intérimaire en 2018 pourrait être le signe d'une dégradation de la conjoncture dans le secteur au cours de la même période. Sur la base des résultats de l'enquête conjoncturelle de la BNB, on observe en effet que le secteur connaît un creux conjoncturel durant la première moitié de 2018¹⁹.

1. HR-KIOSK.NL, 3 février 2015, Wet Werk en Zekerheid (2013), via le site Internet: <http://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/arbeidsrecht/wet-flexibiliteit-en-zekerheid/wetsvoorstel-werk-en-zekerheid-2013>).

¹⁷ Rapport entre le nombre de travailleurs intérimaires et la population active salariée

¹⁸ Source : Federgon, Rapport annuel, 2017

¹⁹ Rapport sur la conjoncture économique dans la distribution - mai 2019, SPF Économie

Graphique 3-7 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)²⁰

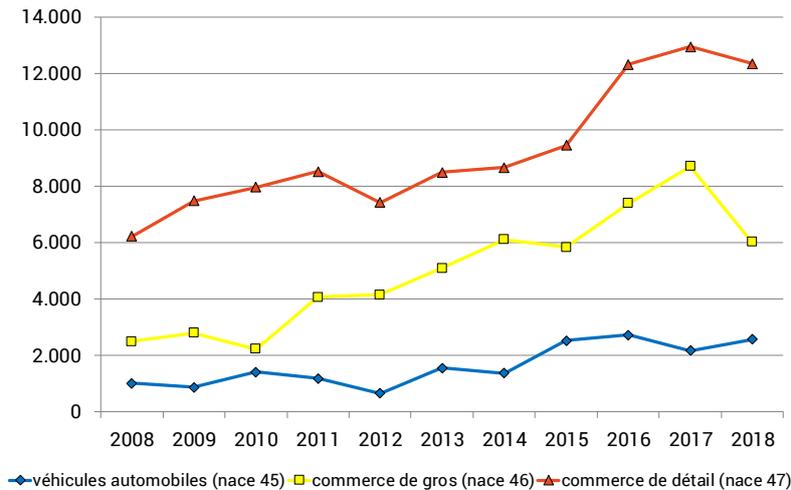
Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Si nous examinons l'évolution du travail intérimaire par sous-secteur entre 2000 et 2016, nous observons une tendance positive similaire dans le commerce de gros et de détail, et une augmentation plus faible dans la distribution de véhicules automobiles.

En 2018, le commerce de détail compte le plus grand nombre de travailleurs intérimaires, à savoir 12 356, suivi du commerce de gros avec 6 022 et la distribution de véhicules automobiles avec 2 573. Par rapport à 2017, le nombre de travailleurs intérimaires a baissé dans le commerce de détail et le commerce de gros.

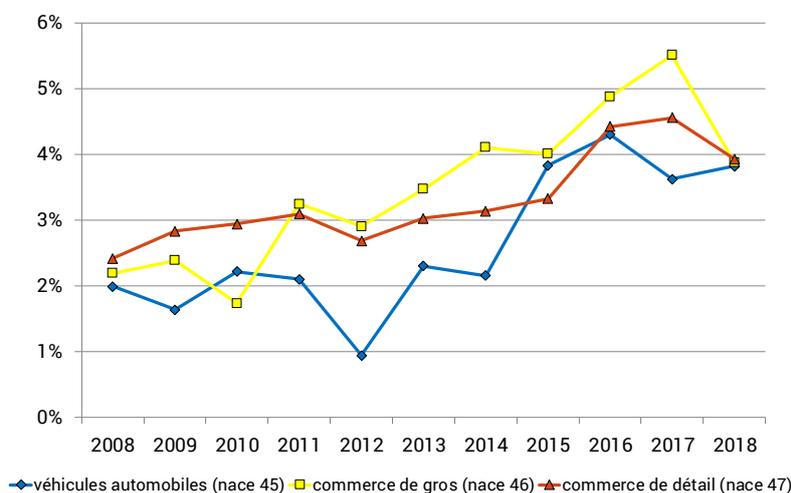
²⁰ Il y a une rupture de série en 2008, mais celle-ci n'a quasiment aucun impact sur le calcul des intérimaires dans le secteur de la distribution.

Graphique 3-8 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Si nous examinons l'évolution des taux de travail intérimaire dans l'emploi de chaque sous-secteur, nous constatons que ces taux sont très proches l'un de l'autre en 2018. Dans les trois sous-secteurs, la part du travail intérimaire oscille autour de 3,8-3,9%. En valeurs relatives, la différence entre les sous-secteurs est donc moins grande qu'en valeurs absolues.

Graphique 3-9 : Part du travail intérimaire dans l'emploi de chaque sous-secteur du secteur de la distribution

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

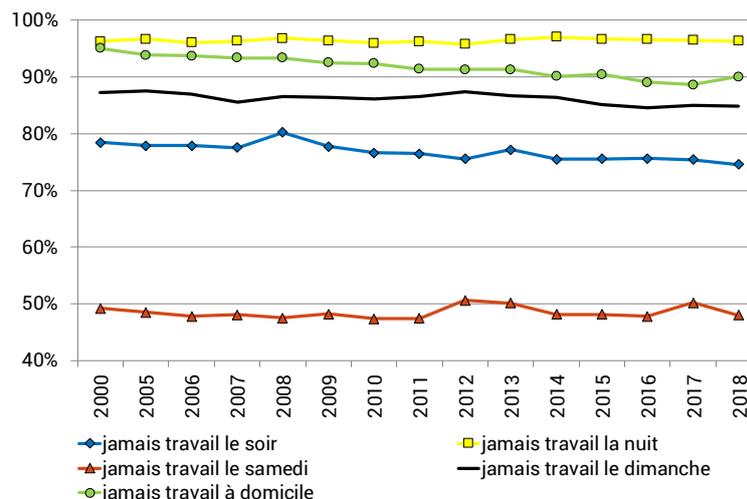
3.4 Travail atypique

L'enquête sur les forces de travail fournit des précisions intéressantes sur l'importance des différentes facettes du travail atypique, à savoir : le travail le soir, de nuit, le samedi, le dimanche et le travail à domicile.

Les réponses des personnes ayant participé à l'enquête ont, comme pour les enquêtes précédentes, été réparties pour chacune des catégories en trois groupes : celles qui travaillent habituellement, parfois ou jamais dans ce régime de travail. Pour des raisons de lisibilité, nous nous limiterons à comparer pour chacun des types de travail atypique la situation dans le secteur de la distribution belge à celle qui prévaut dans les trois pays limitrophes (Allemagne, France, Pays-Bas) et en moyenne en Europe.

Une vue à plus long terme montre que la part de travailleurs (hommes + femmes) qui déclarent ne jamais travailler le soir, le samedi, le dimanche ou à domicile a légèrement diminué durant la période 2000-2016. Les années 2017 et 2018 confirment également cette tendance. On observe une quasi-stabilisation de la part du travail de nuit. Il apparaît aussi immédiatement que la part des travailleurs qui ne travaillent jamais le samedi est très faible (48% en 2018). Il s'agit d'une caractéristique typique du secteur de la distribution (cf. infra).

Graphique 3-10 : Le travail atypique dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)



Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

24,1% des salariés travaillent parfois ou habituellement le soir. La proportion d'hommes ne travaillant jamais le soir est, contrairement à l'année précédente, légèrement supérieure en 2018 à celle des femmes déclarant ne jamais travailler le soir (74,9% contre 74,2% en 2018). Par rapport à 2017, la proportion de femmes qui ne travaillent jamais le soir a baissé de quasiment 5 points de pourcentage. Tant chez les hommes que chez les femmes, ce pourcentage a diminué durant la période 2000-2016. On observe cependant une extension progressive du groupe des hommes qui travaillent parfois le soir (moins de 50% des jours ouvrés), de 15,9% à 20,8% en 2016. En 2018, ce pourcentage se réduit cependant quelque peu par rapport à 2017, tout comme la proportion d'hommes qui travaillent habituellement (50% des jours ouvrés ou plus) ou toujours le soir.

Tableau 3-5 : Le travail le soir dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

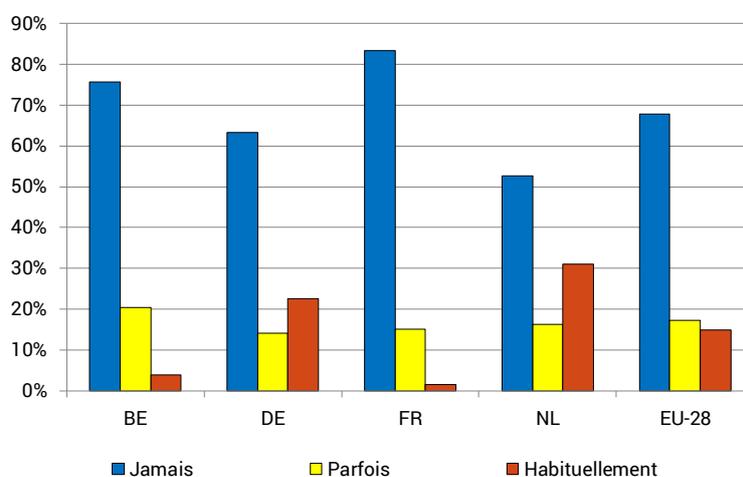
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes																			
jamais	76,7%	76,9%	76,7%	77,2%	76,3%	75,4%	73,9%	74,5%	77,1%	75,3%	75,6%	73,9%	73,0%	75,1%	72,1%	73,9%	73,4%	72,2%	74,9%
moins de 50%	15,9%	15,0%	15,0%	15,5%	16,0%	16,5%	16,5%	16,4%	16,5%	16,0%	16,7%	17,7%	19,1%	19,2%	21,8%	20,0%	20,8%	20,8%	19,7%
50% des jours	5,0%	5,5%	5,8%	5,1%	5,3%	5,4%	6,6%	6,8%	4,6%	6,0%	4,9%	5,8%	5,1%	3,9%	4,1%	4,3%	3,7%	5,3%	3,9%
toujours	2,5%	2,6%	2,5%	2,2%	2,7%	2,7%	3,0%	2,3%	1,9%	2,7%	2,7%	2,6%	2,7%	1,9%	2,1%	1,8%	2,0%	1,7%	1,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Femmes																			
jamais	80,2%	81,3%	84,2%	81,2%	79,7%	80,3%	81,9%	80,7%	83,2%	80,1%	77,6%	79,2%	78,3%	79,4%	79,2%	77,3%	78,0%	79,1%	74,2%
moins de 50%	14,8%	13,2%	11,5%	13,1%	14,4%	14,3%	12,8%	14,3%	12,5%	14,6%	16,3%	15,7%	17,0%	15,7%	16,4%	18,3%	18,0%	17,8%	21,6%
50% des jours	3,1%	4,1%	3,2%	4,6%	4,4%	4,3%	4,1%	3,7%	3,4%	4,2%	4,7%	3,5%	3,7%	3,8%	3,4%	3,5%	3,1%	2,0%	3,1%
toujours	1,9%	1,4%	1,1%	1,0%	1,5%	1,2%	1,2%	1,4%	0,9%	1,1%	1,4%	1,6%	1,0%	1,1%	0,9%	0,9%	0,9%	1,2%	1,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total																			
jamais	78,5%	79,1%	80,5%	79,1%	78,0%	77,9%	77,9%	77,6%	80,2%	77,8%	76,6%	76,5%	75,5%	77,2%	75,5%	75,6%	75,6%	75,4%	74,6%
moins de 50%	15,9%	15,0%	15,0%	15,5%	16,3%	16,5%	16,5%	16,4%	16,5%	15,3%	16,5%	16,7%	18,1%	17,4%	19,2%	19,1%	19,5%	19,4%	20,6%
50% des jours	4,0%	4,8%	4,5%	4,9%	4,8%	4,8%	5,3%	5,2%	4,0%	5,1%	4,8%	4,7%	4,5%	3,9%	3,7%	3,9%	3,5%	3,7%	3,5%
toujours	2,5%	2,6%	2,5%	2,2%	2,1%	2,7%	3,0%	2,3%	1,9%	1,9%	2,1%	2,1%	1,9%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	1,5%	1,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Une comparaison par rapport à la situation constatée dans les pays voisins montre qu'en 2018, c'est dans le secteur de la distribution français que la part du personnel qui ne travaille jamais le soir est la plus élevée (83,4%). Le secteur de la distribution belge pointe en deuxième position avec une part de 75,7%, soit une proportion nettement plus élevée que celles observées en Allemagne et aux Pays-Bas (resp. 63,3% et 52,8%) et dans l'UE.

On remarquera que les secteurs de la distribution allemand et néerlandais se distinguent par un taux relativement élevé de travailleurs qui déclarent travailler habituellement le soir (respectivement 22,5% et 30,9%). C'est en France que ce taux est le plus bas (à peine 1,6%), mais il n'est pas beaucoup plus élevé en Belgique (4%). Aucune différence notable n'est à signaler entre les pays limitrophes en ce qui concerne les travailleurs qui travaillent occasionnellement le soir. La Belgique est toutefois le chef de file avec un taux de 20,4%.

Graphique 3-11 : Part du travail le soir dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

Le travail de nuit est très peu courant dans le secteur de la distribution. Plus de 96% des travailleurs déclarent en 2018 ne jamais travailler la nuit. La part des travailleurs qui ne travaillent jamais la nuit est restée quasiment inchangée durant la période 2000-2016 (96,6% en 2016 contre 96,3% en 2000). Ceci est également valable pour les années 2017-2018. Le travail de nuit est légèrement plus fréquent chez les travailleurs masculins que chez les femmes.

Tableau 3-6 : Le travail de nuit dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

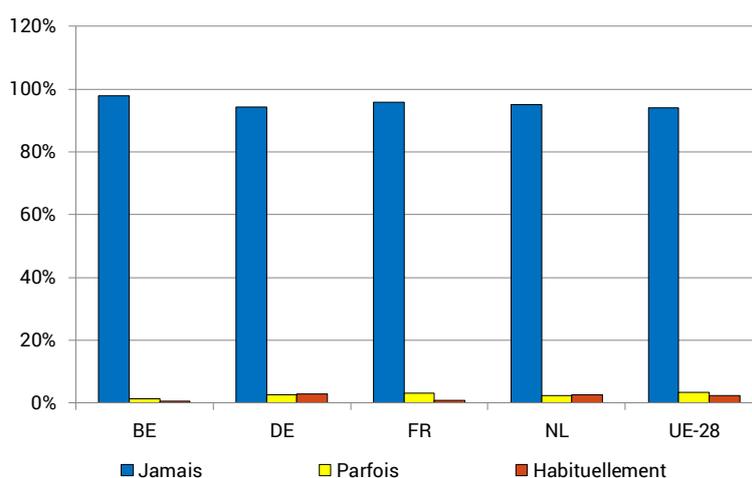
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes																			
jamais	94,0%	95,4%	94,8%	94,4%	93,9%	94,3%	93,4%	94,5%	94,8%	94,0%	93,8%	93,7%	93,7%	94,5%	95,2%	95,3%	95,4%	94,5%	94,8%
moins de 50%	3,0%	2,8%	2,1%	3,6%	3,4%	3,3%	3,4%	2,7%	3,6%	2,8%	3,0%	3,4%	3,7%	3,8%	2,9%	3,0%	2,7%	3,7%	3,0%
50% des jours	0,8%	0,3%	1,0%	0,6%	1,2%	0,7%	1,4%	1,0%	0,6%	1,2%	0,9%	1,0%	1,3%	0,5%	0,8%	0,5%	0,5%	0,6%	0,4%
toujours	2,2%	1,5%	2,1%	1,4%	1,4%	1,7%	1,8%	1,8%	1,0%	1,9%	2,2%	1,9%	1,3%	1,2%	1,1%	1,1%	1,4%	1,2%	1,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Femmes																			
jamais	98,5%	98,7%	98,8%	98,7%	98,6%	99,2%	98,6%	98,2%	98,8%	98,7%	98,3%	99,0%	98,0%	98,8%	99,1%	98,1%	98,0%	98,8%	98,2%
moins de 50%	1,1%	1,0%	0,8%	1,0%	0,9%	0,7%	1,0%	1,4%	0,9%	0,9%	1,4%	0,9%	1,7%	0,8%	0,7%	1,4%	1,7%	0,7%	1,2%
50% des jours	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,2%	0,0%	0,1%	0,2%	0,2%
toujours	0,3%	0,2%	0,3%	0,1%	0,4%	0,1%	0,3%	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,3%	0,1%	0,4%	0,2%	0,2%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total																			
jamais	96,3%	97,1%	96,8%	96,5%	96,2%	96,7%	96,0%	96,4%	96,9%	96,4%	96,0%	96,3%	95,8%	96,6%	97,1%	96,7%	96,6%	96,5%	96,4%
moins de 50%	2,0%	1,9%	1,4%	2,3%	2,2%	2,0%	2,2%	2,0%	2,2%	1,9%	2,2%	2,2%	2,7%	2,3%	1,9%	2,3%	2,2%	2,3%	2,1%
50% des jours	0,4%	0,2%	0,5%	0,4%	0,7%	0,4%	0,8%	0,6%	0,4%	0,7%	0,5%	0,5%	0,7%	0,4%	0,5%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%
toujours	1,3%	0,9%	1,2%	0,7%	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%	0,6%	1,0%	1,2%	1,0%	0,8%	0,7%	0,6%	0,8%	0,8%	0,7%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Il ressort cependant du graphique ci-dessous que l'importance du travail de nuit est également très faible dans les pays voisins. Le secteur de la distribution allemand enregistre le plus haut taux de travailleurs déclarant travailler habituellement la nuit (3%).

Graphique 3-12 : Le travail de nuit dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

Il convient d'ajouter à ce propos que les règles régissant le travail le soir et de nuit sur le marché du travail en Belgique sont strictes et qu'il arrive par conséquent que les entreprises rencontrent des difficultés à répondre à la demande de manière flexible. Des secteurs d'avenir, comme celui de l'e-commerce, en subissent les conséquences.

Dans ce contexte, les autorités ont pris en 2016 des mesures visant à autoriser le travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures) dans le secteur de l'e-commerce via une CCT d'entreprise²¹. La loi-programme du 25 décembre 2017²² facilite la conclusion d'une CCT sur le travail de nuit.

Celle-ci permet aux entreprises actives dans le commerce électronique de marchandises et de services d'introduire le travail de nuit (entre 24 h et 5 h) en concluant une CCT avec au moins une organisation syndicale représentative. Avant cette loi-programme, une CCT d'entreprise signée par toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale était requise.

En outre, la loi-programme introduit une deuxième mesure axée sur le commerce électronique de marchandises, à savoir que l'entreprise reçoit la possibilité d'introduire le travail de nuit (entre 20 h et 6 h) durant la période 2018-2019 via une procédure simplifiée, et de maintenir celui-ci à partir de 2020 selon une procédure simplifiée²³.

²¹ Arrêté royal du 13 mars 2016 autorisant le travail de nuit pour l'exécution de toutes les activités liées au commerce électronique dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201), la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) et la Commission paritaire des grands magasins (CP 312), M.B., 18 mars 2016.

²² Loi-programme du 25 décembre 2017, à consulter via :

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2017122501&table_name=loi

²³ Group S (26/01/2018), Travail de nuit et du dimanche dans l'e-commerce : la loi-programme est publiée, à consulter via : https://www.groups.be/1_87961.htm?rdeLocaleAttr=fr

Contrairement au travail le dimanche et à d'autres formes de travail atypique, le travail le samedi est fréquent dans le secteur de la distribution. Puisqu'un peu de moins de la moitié (48%) des travailleurs déclarent ne jamais travailler le samedi, nous savons que c'est une réalité pour plus de la moitié des travailleurs. On observe ces dernières années, au niveau tant du travail le samedi que du travail dominical, un glissement important de la catégorie « 1 jour de travail le samedi ou le dimanche » vers la catégorie « 2 jours ou plus ». 26,7% des salariés travaillaient 1 jour le samedi ou le dimanche en 2000 et ce chiffre était tombé à 19,5% en 2016. La proportion de salariés travaillant 2 jours ou plus le samedi ou le dimanche s'élevait à 13,2% en 2000 et était passée à 24,3% en 2016. En ce qui concerne le dimanche, les dimanches de solde et les extensions des centres commerciaux touristiques (notamment à Anvers) ne sont pas étrangers à cette évolution. Pendant la période 2017-2018, on observe une augmentation généralisée de la part des travailleurs qui travaillent le samedi, tandis que la part des travailleurs qui travaillent 1 ou 2 jours le dimanche diminue légèrement. Nous constatons toutefois un glissement vers la proportion de travailleurs qui travaillent toujours le dimanche.

Tableau 3-7 : Le travail le samedi dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
jamais	49,2%	53,3%	52,6%	51,5%	49,5%	48,4%	47,8%	48,1%	47,5%	48,2%	47,3%	47,4%	50,6%	50,1%	48,2%	48,1%	47,8%	50,2%	48,0%
1 jour	19,0%	17,3%	16,8%	17,4%	17,3%	17,0%	17,1%	15,3%	16,3%	16,8%	17,3%	13,9%	13,4%	12,4%	13,7%	13,7%	12,1%	12,3%	12,6%
2 jours ou plus	11,0%	10,9%	10,7%	11,2%	12,3%	13,1%	12,8%	15,1%	13,8%	14,3%	14,9%	16,8%	16,2%	17,0%	18,7%	17,8%	19,1%	18,9%	20,1%
toujours	20,8%	18,5%	19,9%	20,0%	20,9%	21,4%	22,3%	21,6%	22,4%	20,7%	20,5%	21,9%	19,7%	20,5%	19,5%	20,4%	21,0%	18,7%	19,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Tableau 3-8 : Le travail le dimanche dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

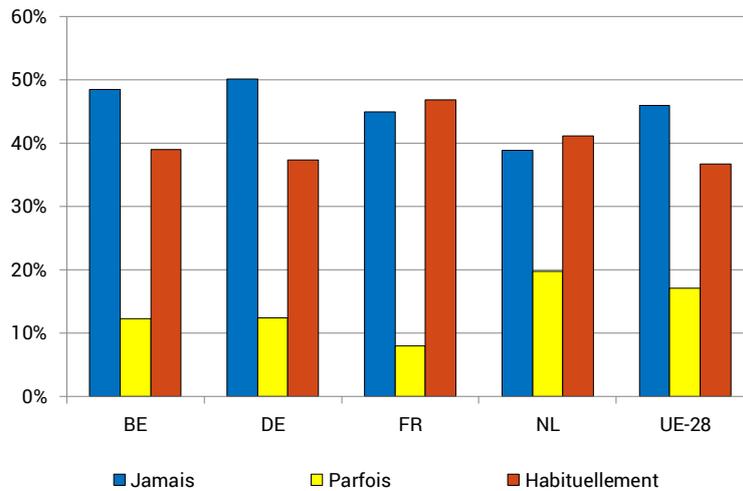
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
jamais	87,2%	89,2%	88,2%	87,3%	87,5%	87,5%	86,9%	85,5%	86,5%	86,4%	86,2%	86,6%	87,4%	86,7%	86,4%	85,1%	84,5%	85,0%	84,9%
1 jour	7,7%	6,7%	6,6%	7,9%	7,3%	7,0%	7,4%	8,1%	7,8%	7,4%	8,3%	7,2%	6,7%	5,8%	7,1%	7,6%	7,4%	7,1%	6,8%
2 jour ou plus	2,2%	2,1%	2,3%	2,8%	2,6%	3,0%	2,9%	3,7%	3,0%	3,4%	3,3%	3,3%	4,0%	4,9%	4,4%	4,8%	5,2%	5,9%	5,7%
toujours	2,9%	1,9%	2,9%	2,1%	2,6%	2,5%	2,8%	2,7%	2,7%	2,8%	2,2%	2,9%	2,0%	2,5%	2,1%	2,5%	2,8%	2,1%	2,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Selon le graphique ci-dessous, le travail le samedi reste un peu moins répandu dans le secteur de la distribution belge que chez ses homologues français et surtout néerlandais. On observe toutefois un net renversement depuis 2018, puisque la part des travailleurs déclarant ne jamais travailler le samedi n'appartient plus au groupe majoritaire. 48,6% des travailleurs ne travaillent jamais le samedi, ce pourcentage étant même inférieur à celui observé en Allemagne (50,2%). En France et surtout aux Pays-Bas, cette proportion est plus faible à resp. 45% et 39%.

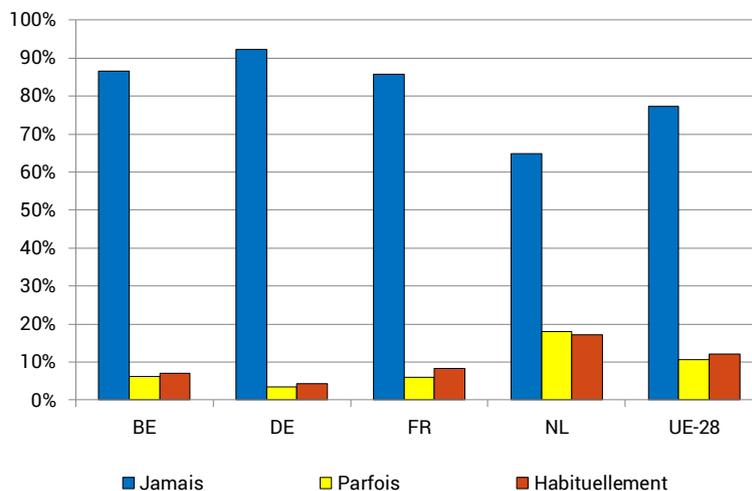
Graphique 3-13 : Part du travail le samedi dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

La proportion de travailleurs qui ne travaillent jamais le dimanche est la plus élevée en Allemagne (92,2%). La Belgique occupe la deuxième place avec 86,7%, juste devant la France (85,7%). Le travail le dimanche est le plus répandu aux Pays-Bas, où 64,8% des travailleurs indiquent qu'ils ne travaillent jamais le dimanche. Ce pourcentage est inférieur à la moyenne européenne (77,2%).

Graphique 3-14 : Part du travail le dimanche dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

Le travail à domicile affiche une progression depuis l'an 2000. Si 95,1% des travailleurs déclaraient encore en 2000 ne jamais travailler à domicile, ils n'étaient plus que 89,1% en 2016. Cette évolution résulte essentiellement d'une augmentation du nombre de salariés qui travaillent parfois à domicile (de 2,9% à 8,6%). En 2018, 8,6% des travailleurs travaillaient parfois à la maison et la part des travailleurs déclarant ne jamais travailler à domicile était de 90,1%.

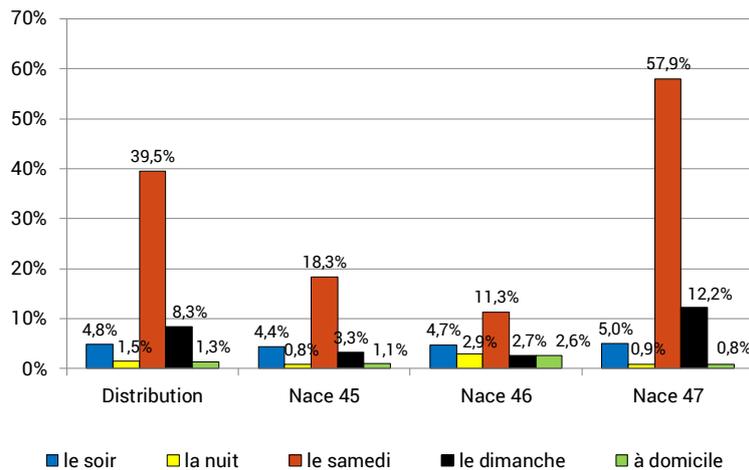
Tableau 3-9 : Le travail à domicile dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
jamais	95,1%	96,3%	95,1%	94,9%	93,4%	93,9%	93,7%	93,4%	93,4%	92,5%	92,4%	91,4%	91,3%	91,3%	90,1%	90,5%	89,1%	88,6%	90,1%
1 jour	2,9%	2,5%	2,7%	3,4%	3,7%	3,8%	3,3%	4,3%	4,0%	4,7%	5,0%	5,5%	6,0%	6,3%	7,1%	7,4%	8,6%	9,6%	8,6%
2 jour ou plus	0,6%	0,6%	0,8%	0,9%	1,4%	1,0%	1,6%	0,9%	1,3%	1,5%	1,4%	1,3%	1,3%	1,2%	1,3%	1,1%	1,0%	1,0%	0,7%
toujours	1,4%	0,6%	1,4%	0,8%	1,5%	1,2%	1,4%	1,5%	1,2%	1,3%	1,3%	1,8%	1,4%	1,2%	1,4%	1,0%	1,2%	0,8%	0,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Une comparaison par sous-secteur révèle que le travail atypique est essentiellement présent dans le commerce de détail (NACE 47). Le travail le week-end, en particulier, est nettement plus fréquent dans le commerce de détail que dans les autres sous-secteurs. Plus de la moitié (57,9%) des travailleurs travaillent habituellement le samedi et près de 12% habituellement le dimanche. Le taux élevé de travail le samedi dans le secteur de la distribution est presque totalement attribuable au commerce de détail. Le travail de nuit et le travail à domicile sont un peu plus répandus dans le commerce de gros (NACE 46), mais le travail le week-end est moins fréquent dans ce sous-secteur.

Graphique 3-15 : Part des salariés qui travaillent habituellement le soir, la nuit, le week-end ou à domicile dans le secteur de la distribution et dans les sous-secteurs 45, 46 et 47 en 2018

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

3.5 Horaire de travail

Les enquêtes sur les forces de travail donnent également plus de précisions sur les types d'horaire de travail. Elles permettent de distinguer le pourcentage de salariés qui sont soumis à un horaire de travail « identique », c'est-à-dire « normal », de ceux qui sont soumis à un horaire particulier (travail posté en deux, trois ou quatre équipes, horaire flexible choisi ou imposé par l'employeur, horaire coupé ou décalé, autres).

3.5.1 Horaire identique

La part des salariés qui sont soumis à un « horaire identique » - c'est-à-dire ceux qui ont l'obligation d'arriver à leur travail à une heure précise et qui quittent le travail à une heure précise - est en 2018 de 69,4% dans le secteur de la distribution (cf. Tableau 3-11). La différence entre ouvriers et employés est assez importante, les chiffres s'établissant respectivement à 77,4% et 66,6%. La part des salariés soumis à un « horaire identique » est la plus grande dans le secteur de la distribution des véhicules automobiles (NACE 45) et la plus petite dans le commerce de détail (respectivement 84,1% et 63,7%).

3.5.2 Travail posté en équipes

Les horaires de travail particuliers ne sont donc pas si exceptionnels dans le secteur de la distribution. Les formes principales sont l'horaire flexible imposé (14,6%) et l'horaire flexible choisi (5,9%). Le travail posté (en équipes) ne représentait en 2018 que 6,2% de l'emploi total du secteur de la distribution. Une répartition par statut professionnel montre que tant les ouvriers que les employés travaillent assez rarement en équipes (10,1% et 4,9%). Le travail posté (en équipes) est le moins répandu dans le secteur de la distribution de véhicules automobiles (NACE 45) ; 0,7% seulement des effectifs totaux étaient concernés en 2018.

Tableau 3-10 : Évolution du travail en équipes dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ouvriers	Hommes	4,9%	7,5%	7,7%	7,9%	5,2%	6,2%	7,0%	7,0%	11,8%	8,0%
	Femmes	7,4%	8,8%	5,3%	4,0%	4,3%	7,3%	5,2%	10,2%	1,8%	16,5%
	Total	5,5%	7,8%	7,1%	7,0%	5,0%	6,5%	6,6%	7,7%	9,3%	10,1%
Employés	Hommes	2,6%	3,9%	4,6%	4,1%	3,3%	3,5%	2,7%	3,2%	3,1%	5,6%
	Femmes	3,5%	3,5%	2,6%	3,7%	2,7%	3,3%	2,5%	3,2%	3,2%	4,3%
	Total	3,2%	3,7%	3,4%	3,9%	2,9%	3,4%	2,6%	3,2%	3,2%	4,9%
Total	Hommes	3,5%	5,4%	5,8%	5,7%	4,1%	4,5%	4,4%	4,7%	6,1%	6,5%
	Femmes	4,1%	4,2%	3,0%	3,8%	2,9%	3,9%	2,8%	4,1%	3,0%	5,9%
	Total	3,8%	4,8%	4,4%	4,8%	3,5%	4,2%	3,7%	4,4%	4,7%	6,2%

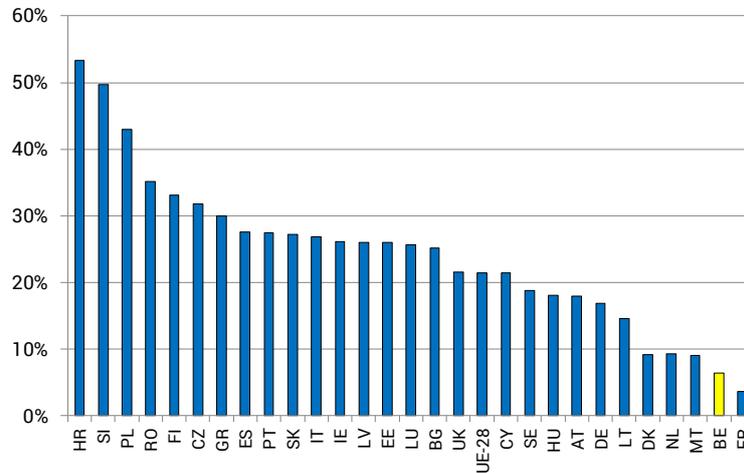
Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail

En comparaison avec les autres secteurs de la distribution européens, il apparaît que la proportion de salariés qui travaillent en équipes en Belgique (6,4%) est parmi les plus basses d'Europe en 2018. Il n'y a qu'en France (3,7%) que ce chiffre est encore plus faible. Aux Pays-Bas (9,2%) et surtout en Allemagne (16,9%), la part des salariés qui travaillent en équipes est plus élevée. Pourtant, ces pays font partie de ceux qui, par comparaison aux autres pays européens, ont une proportion plutôt faible de travail en équipes. Dans l'Union européenne, une moyenne de 21,5% des salariés du secteur de la

distribution travaille en équipes. La part des salariés qui travaillent en équipes est donc, dans les pays voisins, systématiquement inférieure à la moyenne européenne.

Graphique 3-16 : Part du travail en équipes dans les secteurs de la distribution européens en 2018 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

3.5.3 Horaire variable et horaire décalé ou coupé

On constate que seulement 1% des ouvriers peuvent demander un horaire variable dans le secteur de la distribution, contre 7,6% des employés. Le régime d'horaire flexible imposé est également plus fréquent chez les employés que chez les ouvriers (16,7% contre 8,7%). Par ailleurs, 0,4% seulement des salariés dans le secteur de la distribution sont soumis à un horaire décalé ou coupé.

Tableau 3-11 : Horaire de travail en 2018 dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

Ouvriers	Hommes	Femmes	Total
Travail posté en 2 équipes	7,0%	11,9%	8,1%
Travail posté en 3 équipes	1,1%	4,6%	1,9%
Horaire variable choisi	1,4%	.	1,0%
Horaire flexible imposé	7,2%	13,5%	8,7%
Horaire discontinu	1,1%	.	0,9%
Autre type d'horaire	2,4%	0,4%	1,9%
Sous-total	20,2%	30,3%	22,6%
Horaire identique	79,8%	69,7%	77,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Employés	Hommes	Femmes	Total
Travail posté en 2 équipes	4,8%	3,9%	4,3%
Travail posté en 3 équipes	0,8%	0,3%	0,5%
Travail posté en 4 équipes ou +	.	0,1%	0,1%
Horaire variable choisi	11,1%	4,9%	7,6%
Horaire flexible imposé	11,5%	20,8%	16,7%
Horaire décalé ou coupé	0,2%	0,2%	0,2%
Autre type d'horaire	4,0%	4,0%	4,0%
Sous-total	32,3%	34,2%	33,4%
Horaire identique	67,7%	65,8%	66,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

ouvriers + employés	Hommes	Femmes	Total
Travail posté en 2 équipes	5,6%	5,0%	5,3%
Travail posté en 3 équipes	0,9%	0,8%	0,9%
Travail posté en 4 équipes ou +	.	0,1%	0,0%
Horaire variable choisi	7,4%	4,3%	5,9%
Horaire flexible imposé	9,9%	19,8%	14,6%
Horaire décalé ou coupé	0,5%	0,2%	0,4%
Autre type d'horaire	3,4%	3,5%	3,5%
Sous-total	27,7%	33,7%	30,6%
Horaire identique	72,3%	66,3%	69,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

3.6 Chômage temporaire

Les chiffres relatifs au chômage temporaire dans le secteur de la distribution ne sont disponibles qu'à partir de l'année 2011, d'où la difficulté de dresser un tableau précis de l'évolution à long terme du chômage temporaire. Un certain nombre de constatations peuvent toutefois être effectuées sur la base des données disponibles.

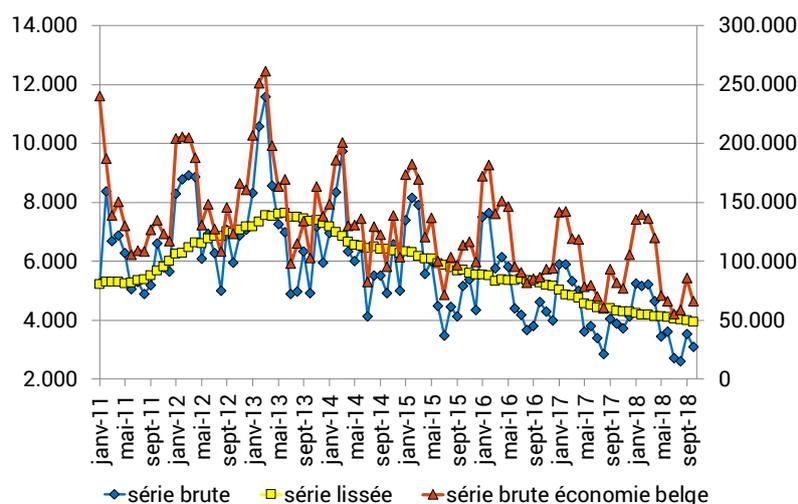
Primo, 78,8% du chômage temporaire en 2017 est de nature économique. Le chômage pour force majeure et pour jours d'intempéries représente 11,1% du chômage temporaire. Le troisième motif de chômage temporaire est la suspension du contrat d'employés en temps de crise, laquelle est responsable de 5,3% du chômage temporaire. La quatrième cause par ordre d'importance est liée aux fermetures collectives (3,1%). Les autres causes, comme les incidents techniques, les grèves ou lock-out, et les menaces terroristes sont négligeables en 2017 dans le secteur de la distribution.

Secundo, le chômage temporaire touche proportionnellement plus les hommes que les femmes : les hommes représentaient en moyenne 76,5% du chômage temporaire en 2017, alors que leur part dans l'emploi total était de 52,8% en 2017.

Tertio, l'ampleur du chômage temporaire dans le secteur de la distribution est, en raison même de la nature des activités du secteur, fortement influencée par les facteurs saisonniers. Elle est élevée au cours des trois/quatre premiers mois de l'année et faible en période estivale et hivernale (cf. série brute du graphique ci-dessous). Ce n'est pas un phénomène typiquement sectoriel, puisque le chômage temporaire suit la même tendance dans l'économie belge.

Pour observer la relation entre chômage temporaire et conjoncture économique, nous avons raisonné en termes de moyennes mobiles et de moyennes annuelles, ce qui permet d'éliminer les facteurs purement accidentels ou saisonniers. On a observé entre janvier 2011 et l'été 2013 une tendance à une augmentation du chômage temporaire, mais celui-ci s'est replié à nouveau après l'été 2013. Depuis lors, le chômage temporaire est en baisse continue et a atteint son niveau le plus bas en octobre 2018, à savoir 3 105 chômeurs temporaires.

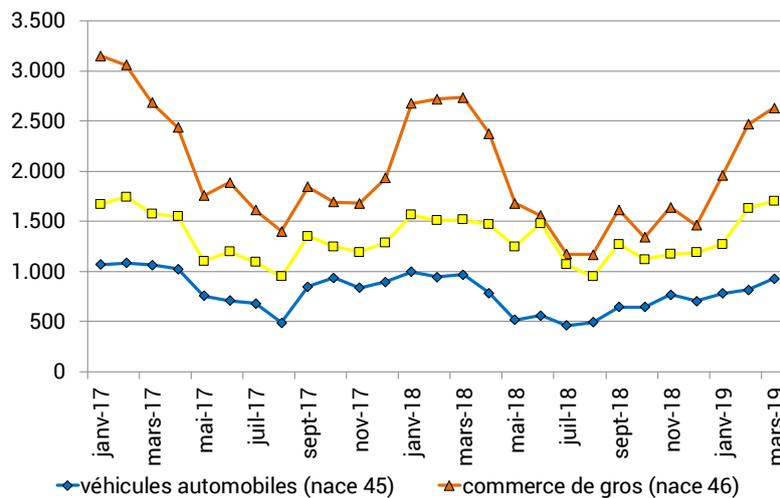
Graphique 3-17 : Évolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution et l'économie belge



Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques du chômage temporaire (après vérification) de l'ONEm

Dans tous les sous-secteurs de la distribution, le chômage temporaire est également plus élevé en moyenne durant les 3-4 premiers mois de l'année et plus faible en période estivale et hivernale. Le commerce de gros compte le plus grand nombre de chômeurs temporaires. Si l'on compare le nombre de chômeurs temporaires au nombre de travailleurs dans chaque sous-secteur, la distribution de véhicules automobiles enregistre cependant la plus grande proportion de chômeurs temporaires avec 1,4% en 2017.

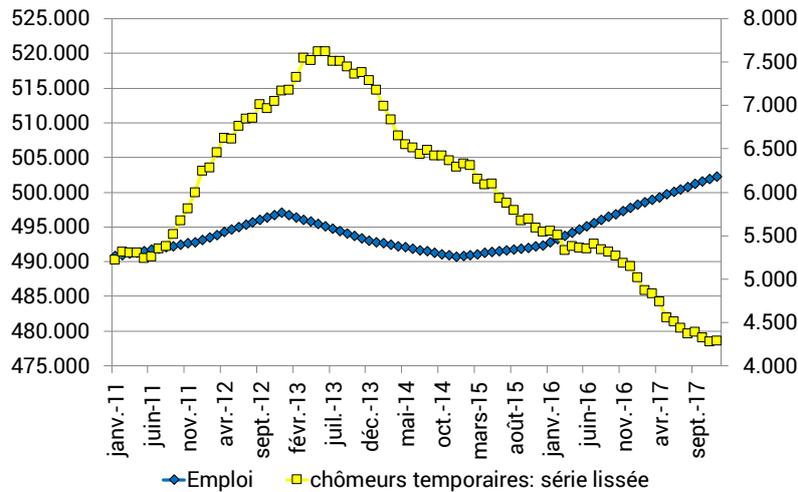
Graphique 3-18 : Évolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur



Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques du chômage temporaire (après vérification) de l'ONEm

Le chômage temporaire permet de réagir de manière flexible aux fluctuations conjoncturelles. En particulier en temps de crise, c'est un instrument précieux pour imiter le nombre de licenciements. Ce système flexible apparaît donc être un « instrument win-win ». Il sécurise la pérennité de l'emploi du salarié en mauvaise conjoncture, d'une part, et permet à l'employeur de maintenir les connaissances et l'expérience au sein de l'entreprise. Mais ce recours à un tel stabilisateur de l'emploi a ses limites. Depuis 2015, l'emploi dans le secteur de la distribution enregistre toutefois à nouveau un regain. La conjoncture est à la hausse et les employeurs ont moins recours au chômage temporaire. L'emploi ne devrait pas encore baisser à court terme, car le chômage temporaire continue de diminuer pour le moment.

Au cours de ces dernières années, le chômage temporaire dans le secteur de la distribution s'est chiffré en moyenne à environ 1% des travailleurs. C'est une indication claire que le chômage temporaire est utilisé structurellement dans une certaine mesure afin d'absorber les fluctuations de la production non liées à la crise.

Graphique 3-19 : Évolution du nombre de chômeurs temporaires et du nombre de travailleurs dans le secteur de la distribution

Source : Secrétariat CCE sur base des statistiques de l'ONEM et de l'ICN

Si l'on examine les sous-secteurs individuellement, ce sont également les motifs économiques qui constituent la principale cause de chômage temporaire. Dans le commerce de détail (NACE 47), le taux de chômage temporaire pour force majeure ou pour jours d'intempéries est relativement élevé à 19,6%, le chômage temporaire de nature économique représentant 71,2%. Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), 89,5% du chômage temporaire est de nature économique et dans le commerce de gros (NACE 46), cette proportion est de 79,2%. Dans les trois secteurs, le chômage temporaire touche davantage les hommes que les femmes, mais l'écart est le plus grand dans la distribution de véhicules automobiles, puisque 94,4% des personnes en chômage temporaire y sont des hommes. Dans le commerce de gros (NACE 46), ce pourcentage est de 78,1% et dans le commerce de détail de seulement 62,4%.

3.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est le nouveau nom du régime de « prépension » depuis le 1er janvier 2012. Il s'agit d'un système dans le cadre duquel les travailleurs d'un certain âge qui sont licenciés ont droit aux allocations de chômage et à une indemnité complémentaire à charge de leur ex-employeur.

Les graphiques ci-dessous montrent l'évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC (les anciens prépensionnés) dans le secteur de la distribution²⁴ pour la période 2002-2016 et janvier 2017-mars 2019. Si nous effectuons une distinction entre ces deux périodes, c'est parce que l'ONEM utilise depuis 2017 un autre mode de calcul amélioré et que ce changement a un impact important sur les chiffres.

²⁴ Il n'a pas été possible pour l'ONEM de ventiler par sous-secteur (NACE 45, 46 et 47) les données relatives à l'ensemble du secteur de la distribution.

Pour calculer le nombre de chômeurs en RCC et l'affectation au code NACE, l'ONEM utilise à partir de 2017 le numéro BCE et la base de données des employeurs. Avant 2017, le code NACE était introduit manuellement par les bureaux de chômage et un chômeur en RCC était généralement affecté au secteur « services ». Cela a engendré une importante sous-estimation du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution. Ainsi, selon les anciennes statistiques, le secteur de la distribution comptait 3 348 chômeurs en RCC en janvier 2017, alors que ce chiffre est de 9 843 selon les nouvelles statistiques.

En 2018, le secteur de la distribution compte en moyenne 7 780 chômeurs en RCC, dont 4 294 hommes et 3 486 femmes. La majeure partie est composée d'employées et d'ouvriers masculins. Dans le courant de 2017 et 2018, on observe une nette tendance baissière du nombre de chômeurs en RCC.

Durant la période antérieure à 2017 (anciennes statistiques), le nombre de chômeurs en RCC a baissé de 5 490 en janvier 2002 à 4 934 en décembre 2002 avant de reprendre une tendance ascendante jusqu'à 5 799 personnes en août 2008. En février 2011, un niveau plafond de 5 717 chômeurs en RCC a été atteint dans le secteur de la distribution (voir **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**). Cette hausse est la résultante de deux tendances divergentes observées durant la période 2002-2011 : d'une part une baisse presque continue du nombre de chômeurs masculins en RCC, et d'autre part, une hausse continue du nombre de femmes en RCC. Cette augmentation est principalement expliquée par la transition progressive de l'âge légal de la pension des femmes de 60 à 65 ans. Il s'ensuit que les femmes restent plus longtemps dans le régime de chômage avec complément d'entreprise et que le nombre de chômeurs en RCC augmente. À partir d'avril 2011 jusqu'à décembre 2014, le nombre de chômeurs en RCC a enregistré une diminution pour se fixer à 3 802 personnes, ce qui représente une baisse de 33%. Ce recul résulte d'une forte baisse tant du nombre de chômeurs masculins en RCC que du nombre de femmes en RCC. En 2015 et 2016, le nombre de chômeurs en RCC continue à diminuer, fût-ce dans une moindre mesure en 2016 – à raison de 1,9% -, pour se chiffrer à environ 3 530 personnes (cf. **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**). La baisse se manifeste au niveau tant des hommes que des femmes.

La mise en œuvre du Pacte de solidarité entre les générations et les réformes des gouvernements Di Rupo et Michel ne sont probablement pas étrangères à la diminution de ces dernières années. Les conditions de carrière ont été portées progressivement de 30 ans pour les hommes et 26 ans pour les femmes en 2008 à 35 ans pour les hommes et 28 ans pour les femmes en 2012. Ce régime général reposant sur la CCT 17²⁵ a encore été renforcé à partir de 2015 par le gouvernement Michel.

L'âge auquel un départ en RCC est possible a été relevé à 62 ans et la condition de carrière pour les hommes à 40 ans. Pour les femmes, la condition de carrière sera progressivement relevée, de 31 ans en 2015 à 40 ans en 2024.

Outre le régime général sur la base de la CCT 17, il existe également des régimes s'appuyant sur des CCT sectorielles et d'entreprise, qui ont également été progressivement durcis. Début 2015, le régime à 58 ans longue carrière a été supprimé²⁶. En ce qui concerne le régime à « très » longue carrière, à savoir un passé professionnel d'au moins 40 ans, l'âge de départ en RCC a été relevé en 2015 de 56 à 58 ans, et en 2018 de 58 à 59 ans. Jusque fin 2014, les personnes ayant un passé professionnel de

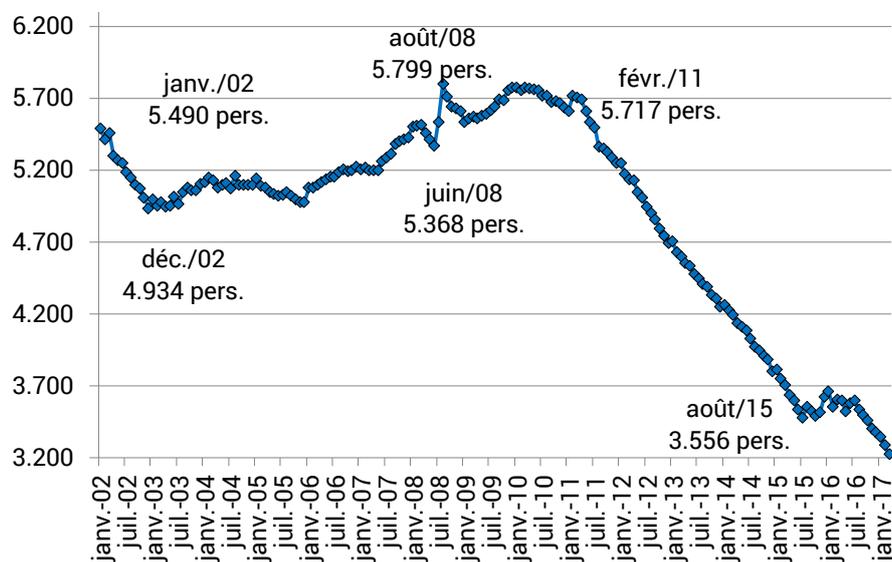
²⁵ Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement. Il s'agit des travailleurs occupés auprès d'un employeur qui relève du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail (CCT) et les commissions paritaires (CP). Il s'agit donc surtout de travailleurs du secteur privé.

²⁶ S'agissant du régime selon lequel les travailleurs ayant une longue carrière peuvent partir en RCC dès 58 ans, la condition de carrière était en 2008 de 35 ans pour les hommes et de 30 ans pour les femmes. En 2012, la condition de carrière a été relevée à 38 ans pour les hommes et à 35 ans pour les femmes.

33 ans dont au moins 20 ans de travail de nuit pouvaient également partir en RCC à partir de 56 ans. En 2015, l'âge a été relevé à 58 ans et en 2018 à 59 ans.

Les personnes qui exercent un métier lourd²⁷ peuvent également partir en RCC dès 59 ans, à condition qu'elles puissent se prévaloir d'un passé professionnel de 35 ans, dont au moins 5 ans de pratique d'un métier lourd au cours des 10 dernières années, ou au moins 7 ans de pratique d'un métier lourd au cours des 15 dernières années. La concertation sociale et le débat politique sur les critères et la liste des métiers lourds sont actuellement à l'arrêt. Les contraintes physiques, les horaires difficiles, les risques pour la sécurité et le stress pourraient être utilisés comme critères pour la définition d'un métier lourd dans le secteur public, mais aucune réponse définitive ne peut encore être donnée en la matière. Le débat sur les métiers lourds dans le secteur privé est également suspendu pour le moment²⁸.

Graphique 3-20 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2002-2016)

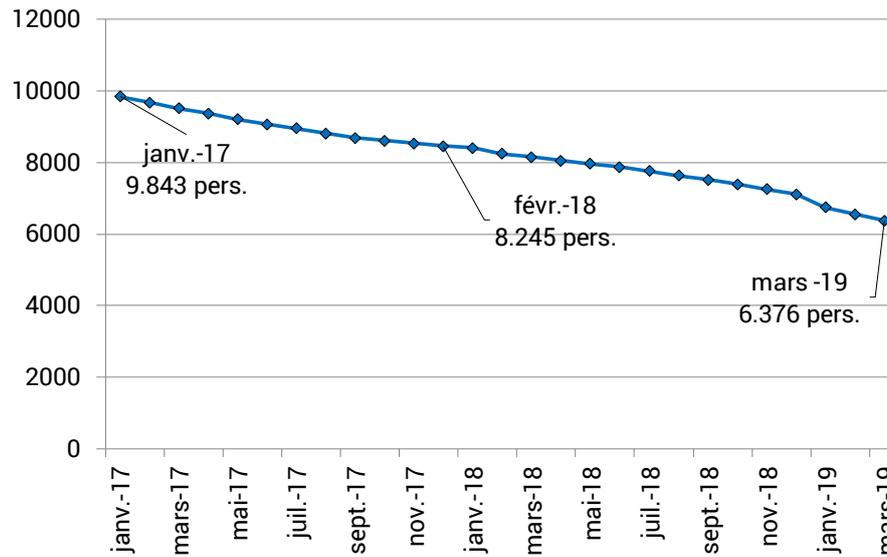


Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

²⁷ On entend par métier lourd le travail de nuit, le travail posté en équipes et les services interrompus.

²⁸ De Morgen (29/05/2018), "Privé kiest andere weg voor zware beroepen", à consulter via : <https://www.demorgen.be/politiek/prime-kiest-andere-weg-voor-zware-beroepen-bfbca42a3/>

Graphique 3-21 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2017- mars 2019)



À partir de 2017, le numéro BCE et la banque de données des employeurs sont utilisés comme source afin de calculer le chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le bureau de chômage insérait manuellement le code NACE. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

Tableau 3-1: Évolution du nombre annuel moyen de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution

	Femmes			Hommes			Total général		
	Employés	Ouvriers	Total	Employés	Ouvriers	Total	Employés	Ouvriers	Total
2002	1.920	157	2.077	2.263	878	3.141	4.183	1.035	5.218
2003	1.971	175	2.146	2.042	825	2.867	4.013	1.000	5.013
2004	2.205	208	2.413	1.921	774	2.695	4.126	982	5.108
2005	2.262	232	2.494	1.809	737	2.546	4.071	969	5.040
2006	2.430	263	2.693	1.739	722	2.461	4.169	985	5.154
2007	2.477	401	2.878	1.672	743	2.415	4.149	1.144	5.293
2008	2.543	569	3.112	1.666	780	2.446	4.209	1.349	5.558
2009	2.642	653	3.295	1.540	796	2.336	4.182	1.449	5.631
2010	2.750	745	3.495	1.437	793	2.230	4.187	1.538	5.725
2011	2.649	777	3.426	1.298	772	2.070	3.947	1.549	5.496
2012	2.335	765	3.100	1.136	737	1.873	3.471	1.502	4.973
2013	2.103	700	2.803	959	706	1.665	3.062	1.406	4.468
2014	1.963	577	2.540	833	673	1.506	2.796	1.250	4.046
2015	1.794	491	2.285	724	592	1.316	2.518	1.083	3.601
2016	1.807	442	2.249	718	565	1.283	2.525	1.007	3.532
2017	2.975	1.048	4.024	2.094	2.946	5.040	5.069	3.995	9.064
2018	2.600	886	3.486	1.779	2.515	4.294	4.379	3.401	7.780
Variations annuelles moyennes									
2003/2002	2,7%	11,5%	3,3%	-9,8%	-6,0%	-8,7%	-4,1%	-3,4%	-3,9%
2004/2003	11,9%	18,9%	12,4%	-5,9%	-6,2%	-6,0%	2,8%	-1,8%	1,9%
2005/2004	2,6%	11,5%	3,4%	-5,8%	-4,8%	-5,5%	-1,3%	-1,3%	-1,3%
2006/2005	7,4%	13,4%	8,0%	-3,9%	-2,0%	-3,3%	2,4%	1,7%	2,3%
2007/2006	1,9%	52,5%	6,9%	-3,9%	2,9%	-1,9%	-0,5%	16,1%	2,7%
2008/2007	2,7%	41,9%	8,1%	-0,4%	5,0%	1,3%	1,4%	17,9%	5,0%
2009/2008	3,9%	14,8%	5,9%	-7,6%	2,1%	-4,5%	-0,6%	7,4%	1,3%
2010/2009	4,1%	14,1%	6,1%	-6,7%	-0,4%	-4,5%	0,1%	6,1%	1,7%
2011/2010	-3,7%	4,3%	-2,0%	-9,7%	-2,6%	-7,2%	-5,7%	0,7%	-4,0%
2012/2011	-11,9%	-1,5%	-9,5%	-12,5%	-4,5%	-9,5%	-12,1%	-3,0%	-9,5%
2013/2012	-9,9%	-8,5%	-9,6%	-15,6%	-4,2%	-11,1%	-11,8%	-6,4%	-10,2%
2014/2013	-6,7%	-17,6%	-9,4%	-13,1%	-4,7%	-9,5%	-8,7%	-11,1%	-9,4%
2015/2014	-8,6%	-14,9%	-10,0%	-13,1%	-12,0%	-12,6%	-9,9%	-13,4%	-11,0%
2016/2015	0,7%	-10,0%	-1,6%	-0,8%	-4,6%	-2,5%	0,3%	-7,0%	-1,9%
2018/2017	-12,6%	-15,4%	-13,4%	-15,0%	-14,6%	-14,8%	-13,6%	-14,9%	-14,2%

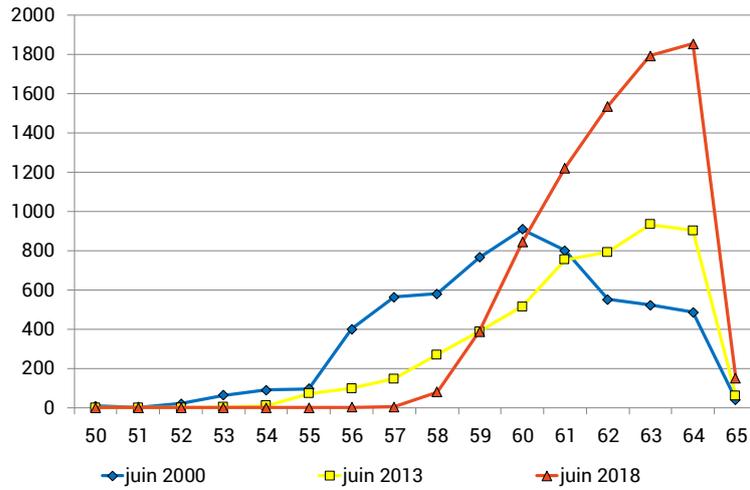
À partir de 2017, le numéro BCE et la banque de données des employeurs sont utilisés comme source afin de calculer le chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le bureau de chômage insérait manuellement le code NACE. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

À partir de 2017, le numéro BCE et la banque de données des employeurs sont utilisés comme source afin de calculer le chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le bureau de chômage insérait manuellement le code NACE. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

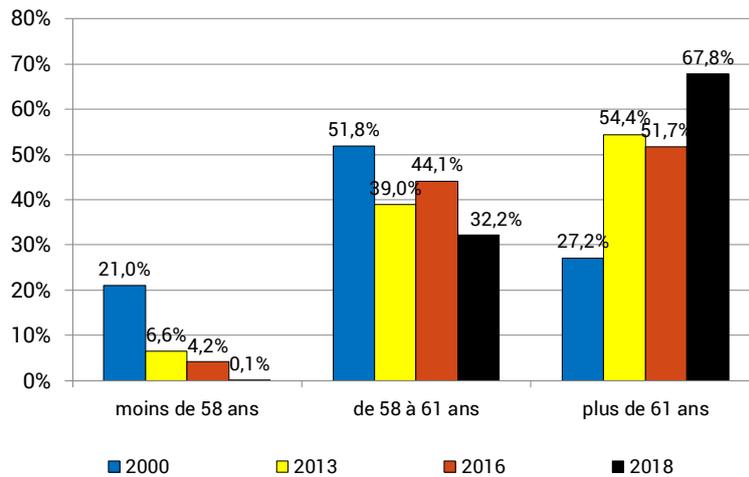
Dans les graphiques ci-dessous, nous avons comparé la ventilation des chômeurs en RCC selon l'âge en juin 2000, juin 2013 et juin 2018. Il en ressort que le nombre de chômeurs en RCC de moins de 58 ans diminue substantiellement de 21% en 2000 à seulement 4,2% en 2016, conformément aux objectifs du Pacte de solidarité entre générations (cf. Graphique 3-23).

En 2018, la part des chômeurs en RCC de moins de 58 ans est négligeable à seulement 0,1%, et la majorité des chômeurs en RCC ont plus de 61 ans (67,8%).

Graphique 3-22 : Ventilation du nombre de chômeurs en RCC selon l'âge

À partir de 2017, le numéro BCE et la banque de données des employeurs sont utilisés comme source afin de calculer le chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le bureau de chômage insérait manuellement le code NACE. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

Graphique 3-23 : Ventilation du nombre de chômeurs en RCC par groupe d'âge

À partir de 2017, le numéro BCE et la banque de données des employeurs sont utilisés comme source afin de calculer le chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le bureau de chômage insérait manuellement le code NACE. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

3.8 Interruptions de carrière et crédit-temps

L'interruption de carrière et le crédit-temps sont des « systèmes » qui offrent aux travailleurs la possibilité de réduire ou de suspendre entièrement ou partiellement leur carrière professionnelle. Depuis le 1er janvier 2002, l'interruption de carrière a été remplacée dans le secteur privé par le « crédit-temps ».

Pendant la période de suspension du contrat de travail ou de réduction des prestations, les travailleurs ne reçoivent pas de salaire, mais ils bénéficient à titre de compensation d'une allocation mensuelle de l'ONEM. L'allocation octroyée varie en fonction de la nature de l'interruption de carrière (complète, à mi-temps) et du régime de travail (à temps plein ou à mi-temps).

Il y a plusieurs régimes et exceptions. Voici les deux formules principales :

- Crédit-temps en régime général sans motif : Jusque fin 2014, les travailleurs qui comptaient au moins 5 ans de carrière comme salariés et au moins 2 ans d'ancienneté chez l'employeur pouvaient prétendre à une allocation pendant une durée d'un an :
 - soit pendant maximum 12 mois de suspension complète ;
 - soit pendant maximum 24 mois de suspension à mi-temps ;
 - soit pendant maximum 60 mois de réduction d'1/5 temps ;
 - ou une combinaison de ces systèmes jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois.

Toutefois, depuis le 1er janvier 2015, les travailleurs qui prennent un crédit-temps sans motif n'ont plus droit à une allocation. Le droit à ce crédit-temps disparaît aussi à partir du 1er avril 2017 sur la base de l'introduction de la CCT 103ter²⁹

- Crédit-temps spécifique pour travailleurs âgés = emplois de fin de carrière : En exécution de l'accord de gouvernement du 1er septembre 2012, les conditions d'accès aux emplois de fin de carrière (réduire les prestations de travail d'1/5e ou de moitié et bénéficier d'une allocation) ont été durcies. L'âge d'accès aux emplois de fin de carrière a été relevé de 50 à 55 ans et la condition de carrière de 20 à 25 ans. Depuis le 1er janvier 2015, l'âge auquel un travailleur a droit à une allocation a de nouveau été relevé. Le travailleur doit avoir 60 ans et au moins 25 ans de carrière et 2 ans d'ancienneté chez l'employeur. Un travailleur a encore le droit à un emploi de fin de carrière partir de 55 ans, mais sans allocation ni assimilation pour le calcul des droits à la pension. Il existe toutefois une exception pour les travailleurs pratiquant un métier lourd ou ayant une carrière longue. Jusqu'en 2014, ceux-ci avaient droit à une allocation dans le cadre d'un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans ; depuis le 1er janvier 2015, ce critère d'âge a été relevé à 55 ans. Mais cette condition d'âge est relevée systématiquement d'un an à partir de 2016 pour atteindre 60 ans en 2019³⁰.

À ces formules s'ajoutent le crédit-temps avec motif, comme le congé parental, le congé pour soins palliatifs, le congé pour assistance médicale et le congé en vue de suivre une formation reconnue. Pour ces formes de crédit-temps, l'ONEM verse encore des allocations d'interruption à partir du 1er janvier 2015. Depuis le 1er janvier 2019, le crédit-temps pris dans l'optique de suivre une formation reconnue dans le cadre des fonctions critiques a été repris dans cette liste.

²⁹ Convention collective de travail modifiant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

³⁰ http://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/calculations/career/inactivity/parttime_end/pages/default.aspx

En raison de la modification introduite en 2002, le nombre d'interruptions de carrière ne cesse de diminuer. En 2014, la plupart des formes d'interruption de carrière ont quasiment disparu.

Pour 2018, l'ONEm dénombre dans le secteur de la distribution quelque 23 320 personnes qui ont opté pour l'un ou l'autre régime d'aménagement du temps de travail, soit une baisse de 15% par rapport à 2011³¹. Dans ce total, les congés « thématiques » (congé parental, soins palliatifs, assistance médicale) interviennent pour 37%, contre 25% en 2011. Les interruptions complètes régressent légèrement, passant de 6% en 2011 à 3% en 2018. Les interruptions à temps partiel constituent la principale forme d'interruption professionnelle ; leur part a diminué légèrement, passant de 69% en 2011 à 61% en 2018.

La baisse de 5% par rapport à 2017 du nombre de personnes optant pour des interruptions professionnelles est principalement imputable à la diminution du nombre de crédit-temps à temps partiel de 8% par comparaison à 2017.

Tableau 3-12 : Aménagement du temps de travail dans le secteur de la distribution

	interruption de carrière*			crédit-temps		total
	interruption complète	interruption partielle	congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	interruption complète	interruption partielle	
2011	2,33	242	6.815	1.528	18.729	27.317
2012	1,83	171	6.548	1.292	18.957	26.970
2013	0,33	115	6.917	1.087	18.442	26.562
2014	0,58	76	7.473	988	18.507	27.044
2015	2,00	48	7.560	863	19.202	27.675
2016	1,33	20	8.007	636	17.004	25.667
2017	0,50	8	8.498	618	15.314	24.439
2018	0,00	4	8.532	679	14.105	23.320
2012/2011	-21%	-29%	-4%	-15%	1%	-1%
2013/2012	-82%	-33%	6%	-16%	-3%	-2%
2014/2013	75%	-34%	8%	-9%	0%	2%
2015/2014	243%	-38%	1%	-13%	4%	2%
2016/2015	-33%	-59%	6%	-26%	-11%	-7%
2017/2016	-63%	-60%	6%	-3%	-10%	-5%
2018/2017	-100%	-53%	0%	10%	-8%	-5%

	interruption complète	interruption partielle	congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	total
2011	1.530	18.972	6.815	27.317
2018	679	14.109	8.532	23.320
2018/2011	-56%	-26%	25%	-15%
Part 2011	6%	69%	25%	100%
Part 2018	3%	61%	37%	100%

Note : Depuis le 1er janvier 2002, l'interruption de carrière dans le secteur privé a été remplacée par le « crédit-temps ».
Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

³¹ Nous ne disposons de données qu'à partir de 2011.

Le tableau est assez similaire dans les trois sous-secteurs. La majeure partie des interruptions professionnelles sont à temps partiel et une petite minorité à temps plein. Plus de la moitié (12 163 en 2018) des travailleurs du secteur de la distribution qui optent pour une interruption de travail sont occupés dans le commerce de détail (NACE 47). La proportion de personnes en interruption complète est aussi la plus élevée dans le commerce de détail. Dans les trois sous-secteurs, le nombre de personnes en interruption complète a subi une diminution relativement importante. Le nombre de personnes qui ont opté pour une interruption de travail à temps partiel a lui aussi diminué dans les trois sous-secteurs entre 2011 et 2018, cette baisse étant la plus marquée (-22%) dans le commerce de détail (NACE 47). Ce recul a été partiellement compensé par l'augmentation sensible du nombre de congés thématiques dans tous les sous-secteurs, avec la plus forte hausse dans le commerce de détail (37%).

Tableau 3-13 : Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution

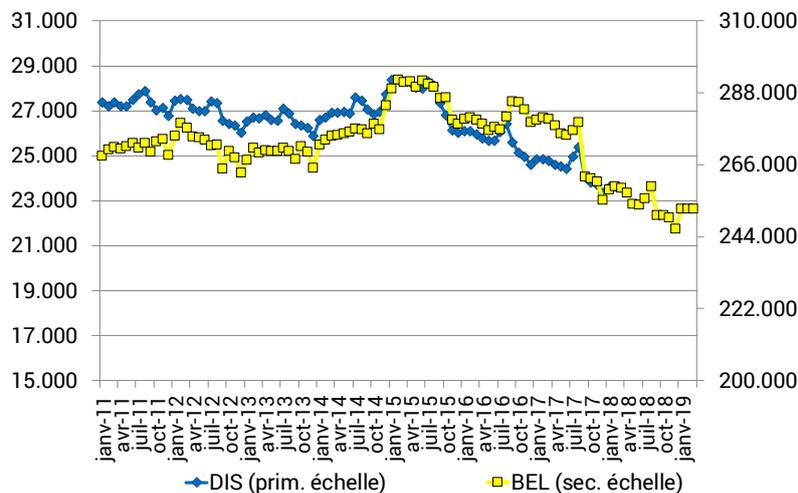
	interruption de carrière*			crédit-temps		total
	interruption complète	interruption partielle	congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	interruption complète	interruption partielle	
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles						
2011	0	11	583	48	1.818	2.460
2012	0	8	531	43	1.855	2.437
2013	0	6	561	46	1.810	2.423
2014	0	4	619	37	1.842	2.502
2015	0	3	594	28	1.976	2.601
2016	0	1	651	18	1.758	2.428
2017	1	0	734	18	1.582	2.334
2018	0	0	763	12	1.433	2.208
2018/2011	/	-100%	30,7%	-74,3%	-21,2%	-10,3%
Part 2011	0,0%	0,4%	23,7%	1,9%	73,9%	100%
Part 2018	0,0%	0,0%	34,5%	0,6%	64,9%	100%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles						
2011	0	32	2.917	362	7.359	10.669
2012	1	17	2.707	271	7.264	10.260
2013	0	12	2.699	224	7.153	10.088
2014	0	7	2.910	205	7.143	10.265
2015	0	5	2.954	178	7.490	10.627
2016	0	3	3.079	111	6.759	9.952
2017	0	4	3.258	98	6.040	9.400
2018	0	3	3.274	125	5.547	8.949
2018/2011	/	-90,6%	12,3%	-65,4%	-24,6%	-16,1%
Part 2011	0,0%	0,3%	27,3%	3,4%	69,0%	100%
Part 2018	0,0%	0,0%	36,6%	1,4%	62,0%	100%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles						
2011	2	200	3.315	1.118	9.552	14.187
2012	1	146	3.310	978	9.839	14.274
2013	0	97	3.657	817	9.479	14.051
2014	1	66	3.944	746	9.522	14.278
2015	2	40	4.012	657	9.736	14.447
2016	1	15	4.277	508	8.487	13.288
2017	0	3	4.507	503	7.692	12.705
2018	0	1	4.495	541	7.125	12.163
2018/2011	-100%	-99,7%	35,6%	-51,6%	-25,4%	-14,3%
Part 2011	0,0%	1,4%	23,4%	7,9%	67,3%	100%
Part 2018	0,0%	0,0%	37,0%	4,5%	58,6%	100%

Note : Depuis le 1er janvier 2002, l'interruption de carrière dans le secteur privé a été remplacée par le « crédit-temps ».

Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

Les interruptions de travail dans le secteur de la distribution et l'économie belge évoluent de façon assez similaire durant la période 2011-mars 2019. Les deux ont atteint leur sommet en 2015 ; pour le secteur de la distribution en janvier et pour l'économie belge en juin de cette année. Depuis lors, les interruptions de travail ont diminué dans les deux cas. Ce n'est pas une surprise, puisqu'à partir de 2015, plusieurs mesures de durcissement importantes ont été prises en matière de crédit-temps non motivé et de crédit-temps de fin de carrière (cf. supra). Le nombre d'interruptions de travail a brièvement augmenté à l'été 2016, tant dans le secteur de la distribution que dans l'économie dans son ensemble. Les travailleurs ont probablement eu davantage recours aux congés thématiques durant cette période, et en particulier au congé parental, afin d'assurer la garde de leurs enfants. La diminution du nombre d'interruptions de travail a ensuite repris à la fois dans le secteur de la distribution et dans l'économie belge. Tant dans le secteur de la distribution que dans l'économie belge, le niveau est redescendu dans le courant de 2017 sous le niveau du début de la période observée (janvier 2011).

Graphique 3-24 : Comparaison entre l'évolution des interruptions de travail dans le secteur de la distribution et l'économie belge



Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

4 Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution

4.1 Travailleurs frontaliers

Le nombre de travailleurs frontaliers dans le secteur de la distribution est en croissance continue ces dernières années. En 14 ans, leur nombre a progressé de 74,4%, passant de 4 211 en 2004 à 7 343 équivalents temps-plein en 2018. Cette hausse s'explique en partie par la difficulté de recruter du personnel en Belgique dans le secteur de la distribution.

Tableau 4-1 : Évolution du nombre de frontaliers (exprimé en ETP) au cours de ces dernières années dans le secteur de la distribution

	Ouvriers	Ouvrières	Total ouvriers	Employés (M)	Employées (V)	Total employés	Nombre frontaliers
2004	1.246	234	1.480	1.441	1.290	2.731	4.211
2005	1.244	251	1.495	1.482	1.388	2.870	4.365
2006	1.354	250	1.604	1.575	1.589	3.164	4.768
2007	1.535	284	1.819	1.679	1.696	3.375	5.194
2008	1.629	302	1.931	1.785	1.859	3.644	5.575
2009	1.696	293	1.989	1.890	1.918	3.808	5.797
2010	1.654	303	1.957	1.922	1.950	3.872	5.829
2011	1.719	286	2.005	1.920	1.995	3.915	5.920
2012	1.794	283	2.077	1.987	2.189	4.176	6.253
2013	1.771	291	2.062	2.054	2.231	4.285	6.347
2014	1.754	281	2.085	2.047	2.302	4.349	6.384
2015	1.836	293	2.129	2.109	2.372	4.481	6.610
2016	1.913	284	2.197	2.128	2.442	4.570	6.767
2017	2.027	350	2.377	2.262	2.545	4.807	7.184
2018	2.137	386	2.523	2.251	2.569	4.820	7.343
2018/2004	71,5%	65,0%	70,5%	56,2%	99,1%	76,5%	74,4%

Source : Secrétariat CCE sur base des statistiques de l'ONSS

Un regard vers les sous-secteurs au niveau NACE 3 indique que les travailleurs frontaliers sont principalement présents dans les sous-secteurs « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » (15,1%) et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (14,6%). La majorité des travailleurs frontaliers sont originaires des pays voisins : 69,5% des travailleurs frontaliers sont originaires de France et 22,3% des Pays-Bas. Les autres pays ne représentent que 8,2% des travailleurs frontaliers.

Tableau 4-2 : Sous-secteurs occupant des travailleurs frontaliers (exprimés en ETP) en 2018

		Travailleurs frontaliers	Pourcentage
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	1107	15,1%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	1074	14,6%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	771	10,5%
475	Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	613	8,3%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	583	7,9%
467	Autres commerces de gros spécialisés	579	7,9%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	555	7,6%
451	Commerce de véhicules automobiles	505	6,9%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	457	6,2%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	302	4,1%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	155	2,1%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	140	1,9%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	118	1,6%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	104	1,4%
479	Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	72	1,0%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	63	0,9%
461	Intermédiaires du commerce de gros	47	0,6%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	41	0,6%
469	Commerce de gros non spécialisé	38	0,5%
478	Commerce de détail sur éventaires et marchés	11	0,1%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	8	0,1%
	Total	7343	100,0%

Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques de l'ONSS

Tableau 4-3 : Pays d'origine des travailleurs frontaliers (en ETP) en 2018

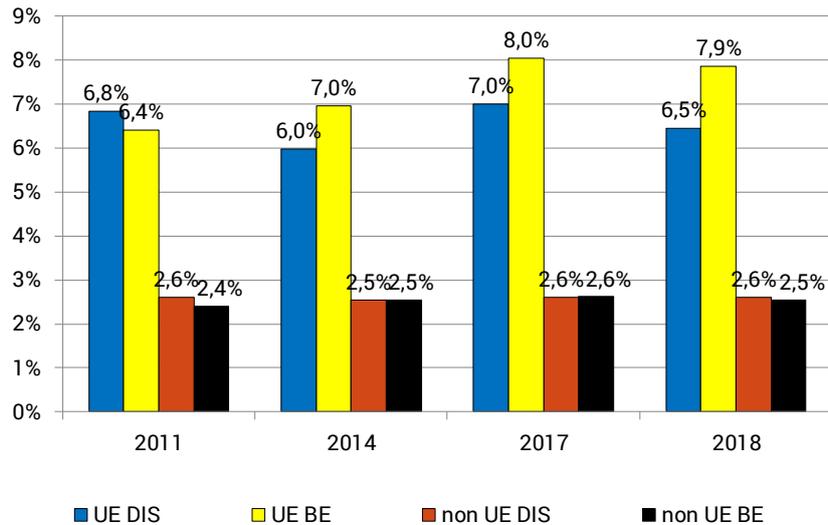
Pays	Ouvrier			Employé			Total
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
France	1.657	272	1.929	1.435	1.737	3.172	5.101
Pays-Bas	283	84	367	599	675	1.274	1.641
Autres pays	197	30	227	217	157	374	601
Total	2.137	386	2.523	2.251	2.569	4.820	7.343
Pays	Ouvrier			Employé			Total
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
France	77,5%	70,5%	76,5%	63,7%	67,6%	65,8%	69,5%
Pays-Bas	13,2%	21,8%	14,5%	26,6%	26,3%	26,4%	22,3%
Autres pays	9,2%	7,8%	9,0%	9,6%	6,1%	7,8%	8,2%
Total	100,0%						

Source : Secrétariat CCE sur base des statistiques de l'ONSS

4.2 Nationalité des travailleurs

Selon l'enquête sur les forces de travail menée en 2018, 90,9% des travailleurs du secteur de la distribution ont la nationalité belge, 6,5% sont des ressortissants de l'UE et les 2,6% restants sont originaires de l'extérieur de l'UE. Ce n'est plus dans le sous-secteur du commerce de détail mais dans le commerce de gros (NACE 46) que l'on retrouve la plus grande proportion de travailleurs étrangers. En 2018, 90,4% des travailleurs étaient de nationalité belge et 7,3% étaient des ressortissants de l'UE.

Graphique 4-1 : Part des travailleurs ressortissants de l'UE et de nationalité extra-UE dans le secteur de la distribution et l'économie belge au cours de ces dernières années



Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : Secrétariat CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

5 Fonctions critiques dans le secteur de la distribution

Les fonctions critiques sont des fonctions qui sont relativement plus difficiles à pourvoir que d'autres. Pour qu'une fonction soit considérée comme critique, elle doit remplir les trois critères suivants :

- Avoir un volume minimum de 20 offres d'emploi reçues par le service public de l'emploi au cours de l'année, et ce pour éviter de commenter des situations anecdotiques ;
- Le taux de satisfaction des offres d'emploi de la profession concernée doit être inférieur au taux de satisfaction pour l'ensemble des professions ;
- La durée médiane de satisfaction de la profession, c'est-à-dire la durée nécessaire pour clôturer³² cette offre d'emploi, doit être plus longue que la durée médiane d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

Pour le secteur de la distribution, nous disposons seulement de données concernant le marché du travail en Flandre (en provenance du VDAB et traitées par le Steunpunt Werk en Sociale Economie). En 2017, le VDAB a géré 12 149 offres d'emploi pour le secteur de la distribution. Parmi celles-ci, 3 557 concernaient des fonctions critiques, soit 29,3% des offres d'emploi du secteur en Flandre. Le tableau ci-dessous montre les fonctions critiques de la distribution en 2017. Les fonctions critiques sont des fonctions pour lesquelles plus de 90 jours sont souvent nécessaires entre l'offre d'emploi et l'embauche. Il est à noter que les métiers confrontés à des problèmes d'embauche sont nombreux et que le pourcentage d'offres pour fonctions critiques est parfois considérable.

Le pourcentage d'offres d'emploi critiques le plus élevé se situe au niveau des désosseurs-découpeurs (88,9%) et des analystes d'entreprises TIC (83,3%). Dans la liste des fonctions critiques pour le secteur de la distribution figurent une proportion importante de fonctions techniques. La forte pénurie de profils techniques sur le marché du travail est un problème intersectoriel qui nuit à la croissance des entreprises flamandes³³.

³² Une offre est clôturée lorsqu'elle est satisfaite ou annulée.

³³ KNACK (5/01/2018) "De toekomst van ons technisch onderwijs: 'Bedrijven voelen het tekort aan technische profielen", via l'adresse internet : <http://www.knack.be/nieuws/belgie/de-toekomst-van-ons-technisch-onderwijs-bedrijven-voelen-het-tekort-aan-technische-profielen/article-longread-947167.html>

Tableau 5-1 : Fonctions critiques dans le secteur de la distribution en Région flamande en 2017

Fonctions critiques comptant au minimum 20 offres d'emploi	Offres d'emploi	% d'offres d'emploi critiques
Abattage et découpe des viandes	27	88,9%
Analyste TIC en entreprise	24	83,3%
Analyste-développeur informatique	135	83,0%
Expert(e) d'intégration et implémentation des TIC	53	73,6%
Technicien d'installations industrielles	76	61,8%
Administrateur du réseau	30	60,0%
Technicien d'engins de chantier, agricoles et levage	53	58,5%
Responsable de département en grande distribution	121	53,7%
Préparateur en carrosserie	28	53,6%
Mécanicien d'entretien de voitures de société ou de camions	58	53,4%
Chauffeur de camion (véhicule défini)	36	52,8%
(Dé)monteur carrosserie	25	52,0%
Mécanicien d'entretien	131	51,1%
Boulangier	34	50,0%
Boucher	245	49,8%
Technicien de matériels électriques et électroniques, "Blanc"	31	48,4%
Mécanicien automobile	70	47,1%
Chauffeur de camion dans la distribution	98	46,9%
Monteur d'aménagement d'intérieur	43	46,5%
Manager de magasin de détail	310	46,5%
Mécanicien d'entretien de voitures personnelles ou de véhicules d'entreprise légers	319	46,1%
Technicien communications courants faibles	24	45,8%
Technicien des installation électroniques	26	42,3%
Tôlier en carrosserie	71	42,3%
Conducteur de tracteur avec semi-remorque	31	41,9%
Operateur de pulvérisateur en carrosserie	24	41,7%
Représentant technico-commercial	46	41,3%
Opticien	34	41,2%
Technicien support client	52	38,5%
Conseiller technico-commercial	26	38,5%
Représentant	321	38,0%
Collaborateur commercial	332	37,0%
Opérateur de call center	147	36,7%
Electricien de maintenance	53	35,8%
Dispatcheur répartiteur transport routier de marchandises	20	30,0%
Installateur de réseaux de communication de données	20	30,0%
Responsable du contrôle de la qualité	27	29,6%
Nettoyeur de locaux et de surfaces	80	28,8%
Responsable logistique	63	28,6%
Collaborateur technique et administratif	32	28,1%
Comptable	27	22,2%
Nettoyeur industriel	39	20,5%
Aide-cuisinier	31	19,4%
Assistant au management	62	17,7%
Opérateur de production en alimentation	22	13,6%
Total	3557	

Source : Steunpunt WSE sur la base des données du VDAB

6 Conclusion

L'emploi dans le secteur de la distribution en Belgique

Le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) était en 2017 un secteur important en matière d'emploi dans notre pays (12,3%). Il représentait 502 300 salariés. Si l'on y ajoute les indépendants, le secteur de la distribution occupait en 2017 583 400 personnes. Au cours de la période 1997-2017, l'emploi s'est accru de 5,3% dans le secteur (+29 500 emplois). Cette croissance est entièrement attribuable à l'augmentation du nombre de salariés (+25,8%), le nombre d'indépendants s'étant considérablement réduit durant la même période (-47,5%). Quant à l'emploi total en Belgique, il a enregistré une hausse de 819 600 emplois entre 1997 et 2017 (+21%).

Le secteur de la distribution se compose de trois sous-secteurs. Le plus important en matière d'emploi est le « Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 47), qui comptait 309 900 travailleurs en 2017. Le « Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 46) est bien plus petit, avec 200 500 travailleurs. Le « Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles » (NACE 45) est le sous-secteur le moins volumineux en termes d'emploi, avec 73 000 travailleurs.

62,3% de l'emploi (salarié) dans le secteur de la distribution est flamand, 26,3% est wallon et 11,4% est bruxellois. Cette répartition est pratiquement identique dans les trois sous-secteurs. Pour la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), l'emploi à Bruxelles est plus limité (7,3%) et l'emploi en Flandre est le plus important dans le commerce de gros (NACE 46) (71,1%).

Les cinq plus grands sous-secteurs au niveau NACE 3 en matière d'emploi sont le « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » (19,6%), les « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (15,4%), le « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (10,1%), les « Autres commerces de gros spécialisés (46.7) » (8,4%) et le « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (8,1%). Ensemble, ils représentent 61,6% de l'emploi. Le sous-secteur le plus important dans la distribution de véhicules automobiles est le « Commerce de véhicules automobiles (45.1) », qui occupe 6,2% des salariés de l'ensemble du secteur de la distribution.

Le secteur était constitué en 2017 de 69 870 unités d'établissement : 84,2% d'entre elles étaient des petits établissements employant au maximum 10 travailleurs, 15,2% comptaient entre 10 et 99 travailleurs et 0,6% plus de 100 travailleurs. Ces unités d'établissement représentent respectivement 34,2%, 48,3% et 17,5% des travailleurs. L'unité d'établissement moyenne employait en 2017 7,2 travailleurs.

Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge

Avec une part de 76,7% dans l'emploi, les employés sont les plus largement représentés dans le secteur de la distribution en 2017. La situation est toutefois différente dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), où seulement 45,7% des travailleurs sont des employés. Près de la moitié (47,2%) des travailleurs dans l'ensemble du secteur de la distribution sont des femmes, ce qui s'explique principalement par la forte présence des femmes (64,2%) dans le commerce de détail (NACE 47). La distribution de véhicules automobiles est un secteur plutôt masculin, les femmes ne représentant que 16,2% seulement des travailleurs. Les femmes sont principalement actives comme employées dans le secteur de la distribution : elles occupent 56,5% des postes d'employés et 16,4% des postes d'ouvriers.

En 2018, 18,7% des travailleurs du secteur de la distribution étaient faiblement qualifiés, 53,9% moyennement qualifiés et 27,3% hautement qualifiés. Le niveau de qualification est le plus élevé dans le commerce de gros (NACE 46) : 39,4% des travailleurs de ce sous-secteur sont hautement qualifiés. Durant les périodes 2000-2016 et 2017-2018, la part des faiblement qualifiés dans le secteur de la distribution a baissé en faveur des moyennement et hautement qualifiés. Néanmoins, le secteur conserve un niveau de qualification relativement faible en comparaison avec le secteur privé dans son ensemble. Le secteur privé emploie proportionnellement davantage de hautement qualifiés que le secteur de la distribution. Par rapport aux pays voisins, le secteur de la distribution belge compte cependant une part élevée de travailleurs hautement qualifiés. Seule la France présente une proportion plus élevée. En ce qui concerne la part de faiblement qualifiés, le secteur de la distribution affiche un moins bon score que la moyenne européenne et les pays voisins.

Au cours des périodes 2000-2016 et 2017-2018, l'âge moyen des travailleurs a considérablement augmenté, et ce indépendamment de leur statut professionnel, de leur sexe ou du sous-secteur concerné. En dépit du vieillissement des travailleurs dans le secteur de la distribution, la structure d'âge ne correspond pas encore à celle de l'économie dans son ensemble. Toutefois, nous constatons que dans le commerce de détail et, dans une moindre mesure, dans la distribution de véhicules motorisés, on dénombre plus de travailleurs de moins de trente ans que dans l'ensemble du secteur privé. Puisque les employés accèdent au secteur à un âge moyen plus avancé, il faut s'attendre à ce qu'ils quittent le marché du travail plus tard. Il est donc logique que la part des 45 ans et plus soit plus élevée chez les employés que chez les ouvriers. Dans les pays voisins, on notera tout particulièrement que les Pays-Bas présentent une part très élevée de travailleurs âgés de 15 à 19 ans et de jeunes vingtenaires dans le secteur de la distribution (21,3%), en particulier dans le commerce de détail. L'ancienneté moyenne est plutôt faible dans le secteur belge de la distribution et se situait à seulement 8,9 ans en 2018, contre 10 ans dans l'ensemble du secteur privé.

Organisation du travail dans le secteur de la distribution

Entre 2000 et 2016, le travail à temps partiel dans le secteur de la distribution n'a pas augmenté. En 2018, la part des travailleurs à temps partiel était de 28,7%, soit pratiquement identique qu'en 2017. Le travail à temps partiel est surtout l'apanage des femmes dans le secteur de la distribution. En 2018, 45,6% des employées et 56,8% des ouvrières travaillaient à temps partiel, contre seulement 10,6% des employés et 14,3% des ouvriers. La proportion élevée de travail à temps partiel est essentiellement imputable à la part très élevée de travail à temps partiel dans le commerce de détail (NACE 47 – 40,7% en 2018 contre 12,2% dans le commerce de gros (NACE 46) et 12,3% dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45)).

Dans le secteur de la distribution belge, un travailleur à temps plein effectuait en moyenne 40 heures par semaine entre 1997 et 2016. En 2018, il prestait en moyenne 39,2 heures par semaine, soit un peu moins qu'en 2017. La Belgique présente en 2017 la 5e semaine de travail la plus courte au sein de l'UE. Seuls la France, la Finlande, l'Irlande et le Danemark enregistrent une semaine encore plus courte. On soulignera qu'en Allemagne, la semaine de travail n'est pas beaucoup plus longue (un peu plus de 40 heures).

À 25,3 heures par semaine, la durée de travail hebdomadaire des travailleurs à temps partiel en Belgique est la plus élevée de l'UE. Les travailleurs à temps partiel allemands ne prestent que 19,1 heures par semaine, et ce chiffre est encore plus bas aux Pays-Bas : 16,1 heures par semaine. La semaine de travail des travailleurs à temps partiel est plus longue (26,9 heures) dans le commerce de gros (NACE 46) que dans les autres sous-secteurs.

En 2018, 12,3% des emplois dans le secteur de la distribution étaient à durée déterminée ; ce pourcentage était de 21,2% pour les ouvriers (16,3% pour les ouvriers masculins et 34,9% pour les ouvrières) et de seulement 9,4% pour les employés (7,6% pour les employés masculins et 10,7% pour les employées). C'est donc principalement la part des ouvrières occupées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui est élevée. On comptait en 2018 20 952 travailleurs intérimaires en Belgique, représentant 3,9% de l'emploi dans le secteur de la distribution. On observe une nette tendance à l'augmentation du travail intérimaire depuis 1999. En 2018, le nombre d'intérimaires se réduit toutefois par rapport à l'année précédente. C'est l'indication d'un creux conjoncturel observé dans le secteur de la distribution au premier semestre 2018.

En ce qui concerne le nombre d'emplois permanents, la Belgique se situe dans la moyenne de l'UE avec 96,5%. Ce chiffre est cependant plus élevé qu'en Allemagne (88,9%), qu'en France (86,6%) et surtout qu'aux Pays-Bas (74,3%).

La proportion des travailleurs qui ne travaillent jamais le soir, à la maison, le samedi ou le dimanche a légèrement diminué durant la période 2000-2016. Cette tendance se confirme durant les années 2017 et 2018. On notera toutefois que le nombre de personnes déclarant travailler le samedi est élevé (52%) dans le secteur de la distribution. Le travail de nuit est moins fréquent dans le secteur de la distribution belge que dans les pays voisins. Le secteur de la distribution belge a également moins recours au travail le soir que ses homologues allemand et néerlandais. Enfin, dans le secteur de la distribution, le travail le dimanche est plus fréquent en France et aux Pays-Bas qu'en Belgique.

La part des travailleurs soumis à un horaire identique ou normal était en 2018 de 69,4% (77,4% pour les ouvriers contre 66,6% pour les employés). Les horaires de travail particuliers ne sont donc pas si exceptionnels dans le secteur de la distribution. Ils se présentent le plus souvent sous la forme d'horaires variables imposés (14,6%). Le travail posté (en équipes) ne représentait en 2018 que 6,2% de l'emploi total du secteur de la distribution.

Le chômage temporaire s'est systématiquement chiffré au cours de ces dernières années à environ 1% des travailleurs. Il est donc utilisé structurellement dans une certaine mesure afin d'absorber les fluctuations de production non liées à la crise. Le niveau du chômage temporaire est partiellement influencé par les saisons ; il est au plus haut durant les 3 à 4 premiers mois de l'année et au plus bas pendant l'été. En 2017, 78,8% du chômage temporaire était de nature économique. Le chômage temporaire touche davantage les hommes que les femmes ; en moyenne, 76,5% des chômeurs temporaires sont des hommes, tandis que leur part dans l'emploi total du secteur de la distribution s'élève à 52,8%.

Entre fin 2008 et fin 2016, le nombre de chômeurs en régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le secteur de la distribution a reculé de plus de 2 000 personnes. Conformément aux objectifs du Pacte de solidarité entre les générations et des réformes du gouvernement Di Rupo, c'est surtout le nombre de chômeurs en RCC de moins de 58 ans qui a connu une diminution radicale, de 21% en 2000 à 4,2% en 2016. En 2018, ce pourcentage devient même négligeable. La même année, le secteur de la distribution comptait en moyenne 7 780 chômeurs en RCC, dont 4 294 hommes et 3 486 femmes, soit sensiblement en dessous de la moyenne de 2017.

Durant la période 2011-2018, le nombre d'interruptions de travail a diminué de 15%. Les interruptions complètes ont fortement baissé (-56%) et les interruptions à temps partiel ont diminué de 26%, tandis que les congés thématiques se sont accrus de 25%. La forme d'interruption la plus importante est l'interruption partielle (61%). Le recul des interruptions complètes et à temps partiel résulte du durcissement progressif des conditions d'accès au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière.

Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution

En 13 ans, le nombre de travailleurs frontaliers a augmenté de pas moins de 70,6%, passant de 4 211 unités en 2004 à 7 184 en 2017. 78,5% d'entre eux sont originaires de France et 14,6% des Pays-Bas. La plupart sont actifs dans les sous-secteurs « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) ».

Fonctions critiques dans le secteur de la distribution

En 2017, le VDAB a géré 12 149 offres d'emploi pour le secteur de la distribution. Parmi celles-ci, 3557 ou 29,3% concernaient des fonctions critiques. Les métiers confrontés à des problèmes d'embauche sont nombreux et que le pourcentage d'offres pour fonctions critiques est parfois considérable. Le pourcentage d'offres d'emploi critiques le plus élevé se situe au niveau des désosseurs-découpeurs (88,9%) et des analystes d'entreprises TIC (83,3%). Dans la liste des fonctions critiques pour le secteur de la distribution figurent une proportion importante de fonctions techniques. La forte pénurie de profils techniques sur le marché du travail est un problème intersectoriel qui nuit à la croissance des entreprises flamandes³⁴.

³⁴ KNACK (5/01/2018) "De toekomst van ons technisch onderwijs: 'Bedrijven voelen het tekort aan technische profielen", via l'adresse internet : <http://www.knack.be/nieuws/belgie/de-toekomst-van-ons-technisch-onderwijs-bedrijven-voelen-het-tekort-aan-technische-profielen/article-longread-947167.html>

7 Bibliographie

ARRÊTÉ ROYAL autorisant le travail de nuit pour l'exécution de toutes les activités liées au commerce électronique dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201), la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) et la Commission paritaire des grands magasins (CP 312), M.B. : 13 mars 2016

CNT, Convention collective de travail n° 103 ter modifiant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière Via l'adresse internet : [http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-103-ter-\(20.12.2016\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-103-ter-(20.12.2016).pdf)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL modifiant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

DE MORGEN (29/05/2018), "Privé kiest andere weg voor zware beroepen", à consulter via : <https://www.demorgen.be/politiek/prime-kiest-andere-weg-voor-zware-beroepen-bfbca42a3/>

DE TIJD (5/12/2017) "Belg nog altijd jong met pensioen", via l'adresse internet : <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie-federaal/Belg-nog-altijd-jong-met-pensioen/9959726>

FEDERAGON, Rapport annuel 2017, via l'adresse internet : https://www.federgon.be/sites/default/files/custom/uploads/slides_persconferentie_federgon_19-04-2018.pdf

GROUPE S (26/01/2018), Travail de nuit et du dimanche dans l'e-commerce : la loi-programme est publiée, à consulter via : https://www.groups.be/1_87961.htm?rdeLocaleAttr=fr

KNACK (5/01/2018) "De toekomst van ons technisch onderwijs: 'Bedrijven voelen het tekort aan technische profielen", via l'adresse internet : <http://www.knack.be/nieuws/belgie/de-toekomst-van-ons-technisch-onderwijs-bedrijven-voelen-het-tekort-aan-technische-profielen/article-longread-947167.html>

Loi-programme du 25 décembre 2017, à consulter via : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2017122501&table_name=loi

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, Groupe I – les chômeurs indemnisés, via l'adresse internet : <http://www.rva.be/nl/groep-i-de-vergoede-werklozen>

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (prépension) – Qu'est-ce qui change à partir de 2017 ? Via l'adresse internet : <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t149>

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, Qu'est-ce qui a changé dans le régime général depuis le 01.04.2017? Via l'adresse internet : <https://www.onem.be/fr/quest-ce-qui-change-dans-le-regime-general-depuis-le-01042017>

OFFICE NATIONAL DES PENSIONS, Crédit-temps fin de carrière, via l'adresse internet : https://www.sfpd.fgov.be/FR/profes/calculations/career/inactivity/parttime_end/Paginas/default.aspx

OFFICE NATIONAL DES PENSIONS, Réforme des pensions Di Rupo – aperçu des adaptations du régime salarié, via l'adresse internet : <http://www.onprvp.fgov.be/NL/futur/news/paginas/ReformOverview.aspx>

OFFICE NATIONAL DES PENSIONS, Âge de la pension, via l'adresse internet :

<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/benefits/retirement/age/paginas/default.aspx>

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE, Emploi salarié, via l'adresse internet : <http://www.rsz.be/fr/statistiques/publications/emploi-salarie>

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE, Pension anticipée, via l'adresse internet : <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/pension/votre-pension-en-tant-que-travailleur/pension-anticipee-comme-travailleur-salarie>

PARTENA PROFESSIONAL, Crédit-temps « fin de carrière » : maintien des allocations à partir de 55 ans pour les régimes dérogatoires, via l'adresse internet : <https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/inflashes/credit-temps-fin-de-carriere-maintien-des-allocations-partir-de-55-ans>

PARTENA PROFESSIONAL, Crédit-temps : du nouveau en 2017 ! Via l'adresse internet : <https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/infoflashes/credit-temps-du-nouveau-en-2017>

RIJKSOVERHEID, Smits, W., VAN DEN AMEELE, A. (2007), De wet flexibiliteit en zekerheid, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, p.1

SERV, Rapport 'Uitzendarbeid en flexibiliteit', Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen, juin 2017, via l'adresse internet : <http://www.serv.be/stichting/publicatie/uitzendarbeid-en-flexibiliteit>

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, Chômage avec complément d'entreprise, via l'adresse internet : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743>

VZW SOCIALE DIENST VOOR HET VLAAMSOVERHEIDSPERSONEEL, 11 octobre 2012, De pensioenregeling voor werknemers, via l'adresse internet :

http://www2.vlaanderen.be/socialiedienst/dienstverlening/seniorenwerking/documenten/presentatie_info_pen_v_contract.pdf

8 Annexe

Tableau 8-1 : Nombre d'unités d'établissement par taille d'entreprise et par arrondissement au 30 juin 2017

Arrondissement	Moins de 10	De 10 à 99	Plus de 100	Total
ALOST	1.275	242	9	1.526
ANVERS	5.867	1.215	49	7.131
ARLON	320	53	3	376
ATH	319	58	2	379
AUDENARDE	572	91	1	664
BASTOGNE	247	42	1	290
BRUGES	1.964	266	3	2.233
BRUXELLES	6.463	880	69	7.412
CHARLEROI	1.942	358	12	2.312
COURTRAI	1.763	363	7	2.133
DINANT	553	81	1	635
DIXMUDE	217	38	1	256
EKLO	399	56	0	455
FURNES	523	48	1	572
GAND	2.741	533	19	3.293
HALLE-VILVORDE	2.592	815	88	3.495
HASSELT	2.352	510	13	2.875
HUY	460	79	1	540
LIEGE	3.304	544	15	3.863
LOUVAIN	2.063	390	15	2.468
MAASEIK	1.073	178	1	1.252
MALINES	1.693	384	15	2.092
MARCHE-EN-FAMENNE	288	64	1	353
MONS	1.087	197	4	1.288
MOUSCRON	374	67	4	445
NAMUR	1.662	262	4	1.928
NEUFCHATEAU	328	59	0	387
NIVELLES	2.243	460	12	2.715
OSTENDE	804	125	1	930
PHILIPPEVILLE	236	42	1	279
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	21	1	0	22
REGION FLAMANDE (n.d.a.)	26	7	0	33
REGION WALLONNE (CG exclusif) (n.d.a.)	17	2	0	19
REGION WALLONNE (CG uniquement) (n.d.a.)	14	1	0	15
ROULERS	895	180	4	1.079
SAINT-NICOLAS	1.279	306	8	1.593
SOIGNIES	722	135	4	861
TERMONDE	823	158	0	981
THUIN	593	94	1	688
TIELT	449	82	2	533
TONGRES	996	144	5	1.145
TOURNAI	710	133	5	848
TURNHOUT	2.047	482	9	2.538
VERVIERS	1.509	243	3	1.755
VIRTON	178	28	0	206
WAREMME	356	62	0	418
YPRES	529	78	0	607
Total	56.888	10.636	394	67.918

Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'ONSS