



RAPPORT

CCE 2017-1633

L'emploi dans le secteur de la distribution



Rapport sur l'emploi dans le secteur de la distribution

Juin 2017

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

Table des matières

1 L'emploi dans le secteur de la distribution	6
1.1 La place du secteur de la distribution dans l'économie belge	6
1.2 Localisation géographique de l'emploi et répartition par sous-secteur.....	14
1.3 Taille des unités d'établissement	17
2 Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution.....	21
2.1 Statut et sexe	21
2.2 Niveau de qualification.....	24
2.3 Structure d'âge de l'emploi.....	27
2.4 Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise.....	31
3 Organisation du travail dans le secteur de la distribution	33
3.1 Travail à temps partiel.....	33
3.2 Nombre d'heures prestées par semaine	36
3.3 Emplois permanents et temporaires	39
3.3.1 Travail intérimaire	41
3.4 Travail atypique	42
3.5 Horaire de travail	48
3.5.1 Horaire identique	48
3.5.2 Travail posté (en équipes)	48
3.5.3 Horaire variable et horaire décalé ou coupé	49
3.6 Chômage temporaire	51
3.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise	53
3.8 Interruptions de carrière et crédit-temps	56
4 Mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur de la distribution	59
4.1 Travailleurs frontaliers.....	59
4.2 Nationalité des travailleurs.....	61
5 Fonctions critiques dans le secteur de la distribution	61
6 Conclusion.....	64
7 Bibliographie	68
8 Annexe	69

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.....	6
Tableau 1-2 :	Nomenclature NACE 2008.....	7
Tableau 1-3 :	L'emploi dans les sous-secteurs du secteur de la distribution (par millier de personnes).....	8
Tableau 1-4 :	Salariés et indépendants dans le secteur de la distribution en pourcentage de l'emploi total.....	10
Tableau 1-5 :	Répartition de l'emploi par branche d'activité des secteurs de services (en milliers de personnes).....	11
Tableau 1-6 :	Répartition des indépendants par région et par sous-secteur.....	12
Tableau 1-7 :	Nombre et évolution des travailleurs par Région durant la période 2011-2015.....	15
Tableau 1-8 :	Part dans l'emploi de travailleurs par secteur et par Région au 30 juin 2015.....	16
Tableau 1-9 :	Répartition des salariés par sous-secteur dans le secteur de la distribution au 30 juin 2015.....	17
Tableau 1-10 :	Secteur de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2015.....	18
Tableau 1-11 :	Sous-secteurs de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2015.....	19
Tableau 1-12 :	Secteur de la distribution selon la taille des entités juridiques au 30 juin 2016.....	21
Tableau 2-1 :	Les travailleurs du secteur de la distribution selon le statut et le sexe en 2015.....	22
Tableau 2-2 :	Les travailleurs du secteur de la distribution selon leur commission paritaire en 2015.....	23
Tableau 2-3 :	Commissions paritaires auxquelles ressortent les travailleurs du secteur.....	24
Tableau 2-4 :	Ancienneté moyenne dans le secteur de la distribution en 2016.....	33
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).....	34
Tableau 3-2 :	Part des travailleurs occupés à temps partiel dans l'emploi salarié total des sous-secteurs du secteur de la distribution en 2016.....	35
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).....	37
Tableau 3-4 :	Emplois permanents et temporaires dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	40
Tableau 3-5 :	Le travail le soir dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	43
Tableau 3-6 :	Le travail de nuit dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	44
Tableau 3-7 :	Le travail le samedi dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	46
Tableau 3-8 :	Le travail le dimanche dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	46
Tableau 3-9 :	Le travail à domicile dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	47
Tableau 3-10 :	Evolution du travail en équipes dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	49
Tableau 3-11 :	Horaire de travail en 2016 dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	50
Tableau 3-12 :	Evolution du nombre annuel moyen de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution.....	54
Tableau 3-13 :	Aménagement du temps de travail dans le secteur de la distribution.....	57
Tableau 3-14 :	Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution.....	58
Tableau 4-1 :	Evolution du nombre de frontaliers au cours de ces dernières années dans le secteur de la distribution.....	59
Tableau 4-2 :	Sous-secteurs occupant des travailleurs frontaliers en 2016.....	60
Tableau 4-3 :	Pays d'origine des travailleurs frontaliers en 2016.....	60
Tableau 5-1 :	Fonctions critiques dans le secteur de la distribution en région flamande en 2014.....	63
Tableau 8-1 :	Nombre d'unités d'établissement par taille d'entreprise et par arrondissement au 30 juin 2015.....	69

Liste des graphiques

Graphique 1-1 :	Évolution du nombre de salariés et d'indépendants durant la période 1997-2015	9
Graphique 1-2 :	Evolution du nombre d'administrateurs et du nombre d'indépendants (NACE 47)	14
Graphique 1-3 :	Taille moyenne des unités d'établissement du secteur de la distribution selon le nombre de travailleurs (au 30 juin)	20
Graphique 1-4 :	Part des unités d'établissement de plus de 100 travailleurs dans l'emploi total	20
Graphique 2-1 :	Niveau de qualification dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) en 2000 et 2016	25
Graphique 2-2 :	Niveau de qualification dans le secteur de la distribution et l'économie belge en 2016	26
Graphique 2-3 :	Niveau de qualification dans les secteurs de la distribution européens en 2016	27
Graphique 2-4 :	Structure d'âge selon le statut professionnel des travailleurs du secteur de la distribution en 2016	28
Graphique 2-5 :	Structure d'âge selon le sexe des travailleurs du secteur de la distribution en 2016	28
Graphique 2-6 :	Evolution de la structure d'âge dans le secteur de la distribution	29
Graphique 2-7 :	Comparaison de la structure d'âge en 2016	30
Graphique 2-8 :	Structure d'âge des travailleurs des secteurs de la distribution européens en 2016	31
Graphique 2-9 :	Pourcentage de travailleurs qui ont x années d'ancienneté dans l'entreprise en 2016	32
Graphique 2-10 :	Evolution de l'ancienneté moyenne dans une même entreprise du secteur de la distribution (en nombre d'années)	32
Graphique 3-1 :	Evolution de la part du travail à temps partiel (NACE 45, 46, 47)	34
Graphique 3-2 :	Part du travail à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)	36
Graphique 3-3 :	Nombre d'heures moyen prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) durant la période 1997-2016	38
Graphique 3-4 :	Nombre d'heures moyen prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps plein dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)	38
Graphique 3-5 :	Nombre d'heures moyen prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)	39
Graphique 3-6 :	Part des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)	41
Graphique 3-7 :	Travail intérimaire dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	42
Graphique 3-8 :	Le travail atypique dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	43
Graphique 3-9 :	Part du travail le soir dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)	44
Graphique 3-10 :	Le travail de nuit dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)	45
Graphique 3-11 :	Part du travail le samedi dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)	46
Graphique 3-12 :	Part du travail le dimanche dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)	47
Graphique 3-13 :	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 2016	48
Graphique 3-14 :	Part du travail en équipes dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)	49
Graphique 3-15 :	Evolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution	51
Graphique 3-16 :	Evolution du nombre de chômeurs temporaires et du nombre de personnes occupées dans le secteur de la distribution	52
Graphique 3-17 :	Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution	54
Graphique 3-18 :	Ventilation du nombre de chômeurs en RCC selon l'âge	55
Graphique 3-19 :	Ventilation du nombre de chômeurs en RCC par groupe d'âge	55
Graphique 4-1 :	Part des travailleurs ressortissants de l'UE et de nationalité extra-UE dans le secteur de la distribution au cours de ces dernières années	61

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 1997-2015. 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 Economie Statistics Belgium et d'Eurostat, l'enquête sur la structure et la répartition des salaires du SPF Economie 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

Au cours de la période 1997-2015, l'emploi s'est accru de 4,2% 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 23 500 unités entre 1997 et 2015. Cette croissance est entièrement attribuable à l'augmentation du nombre de salariés (+93 000 unités). Le nombre d'indépendants s'est réduit année après année, les pertes totales se chiffrant à 69 500 emplois d'indépendants entre 1997 et 2015.

Le secteur est ainsi plus performant que tous les « services aux consommateurs » confondus (qui comprennent entre autres NACE 45 et 47), qui se sont pratiquement stabilisés durant la même période (+0,2%). La distribution se porte cependant beaucoup moins bien que tous les « services aux entreprises » (qui comprennent entre autres NACE 46), dont l'emploi s'est considérablement accru de 63,2%. Dans les « services aux consommateurs », l'évolution a été la même que dans la distribution : durant la période 1997-2015, le nombre de salariés a augmenté de 68 400 personnes (+12,3%) et l'emploi a fortement reculé chez les indépendants (67 000 emplois ou -30%). Dans les « services aux entreprises », l'emploi a nettement progressé tant chez les salariés (+65,8%) que chez les indépendants (+57,9%).

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

		1997	2002	2010	2013	2014	2015	Delta 2014	Delta 1997	% '97
Distribution (Nace 45, 46, 47)	Salariés	399,3	450,8	490,6	493,0	490,7	492,3	1,6	93,0	23,3%
	Indépendants	154,6	120,4	94,3	88,0	86,2	85,1	-1,1	-69,5	-45,0%
	Total	553,9	571,2	584,9	581,0	576,9	577,4	0,5	23,5	4,2%
Services aux consommateurs (o.a. Nace 45, 47)	Salariés	556,1	603,5	625,5	619,0	619,2	624,5	5,3	68,4	12,3%
	Indépendants	223,1	193,5	160,6	155,9	155,2	156,1	0,9	-67,0	-30,0%
	Total	779,2	797,0	786,1	774,9	774,4	780,6	6,2	1,4	0,2%
Services aux entreprises (o.a. Nace 46)	Salariés	475,8	586,1	710,5	745,3	765,7	788,9	23,2	313,1	65,8%
	Indépendants	237,8	263,2	341,4	365,1	369,2	375,4	6,2	137,6	57,9%
	Total	713,6	849,3	1.051,9	1.110,4	1.134,9	1.164,3	29,4	450,7	63,2%
Industrie	Salariés	636,3	621,1	527,8	508,6	495,2	487,6	-7,6	-148,7	-23,4%
	Indépendants	31,7	28,6	25,2	24,6	24,7	25,0	0,3	-6,7	-21,1%
	Total	668,0	649,7	553,0	533,2	519,9	512,6	-7,3	-155,4	-23,3%
Secteurs de réseau	Salariés	299,6	312,3	326,6	314,8	309,3	309,3	0,0	9,7	3,2%
	Indépendants	12,9	12,1	12,0	11,9	12,1	11,4	-0,7	-1,5	-11,6%
	Total	312,5	324,4	338,6	326,7	321,4	320,7	-0,7	8,2	2,6%
Construction	Salariés	181,4	191,0	212,4	210,0	204,7	200,3	-4,4	18,9	10,4%
	Indépendants	55,4	52,2	57,1	62,3	63,7	65,9	2,2	10,5	19,0%
	Total	236,8	243,2	269,5	272,3	268,4	266,2	-2,2	29,4	12,4%
Quaternaire	Salariés	1.030,8	1.134,0	1.322,4	1.370,4	1.385,0	1.399,1	14,1	368,3	35,7%
	Indépendants	74,7	80,0	85,9	90,2	92,7	95,6	2,9	20,9	28,0%
	Total	1.105,5	1.214,0	1.408,3	1.460,6	1.477,7	1.494,7	17,0	389,2	35,2%
Emploi total en BE	Salariés	3.198,8	3.468,3	3.747,2	3.791,5	3.803,5	3.834,3	30,8	635,5	19,9%
	Indépendants	705,7	689,1	727,0	748,7	755,7	767,0	11,3	61,3	8,7%
	Total	3.904,5	4.157,4	4.474,2	4.540,2	4.559,2	4.601,3	42,1	696,8	17,8%

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

L'emploi total en Belgique a enregistré une hausse de 696 800 personnes entre 1997 et 2015 (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 63,2% dans les secteurs qui fournissent des services aux entreprises et de 35,2% 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 12,4%.

L'emploi a enregistré une hausse nettement moins élevée dans les secteurs de réseaux (2,6%) et une baisse considérable dans l'industrie (-23,3%). Le Tableau 1-2 présente les différents sous-secteurs de chaque secteur suivant la nomenclature NACE 2008.

Tableau 1-2 : Nomenclature NACE 2008

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

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

Sur le plan de l'emploi, 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 en Belgique. En 2015, il occupait 310 200 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 (196 400 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 70 800 travailleurs. L'emploi n'évolue plus de façon similaire dans les trois sous-secteurs. Le nombre de travailleurs n'a plus augmenté dans chacun des sous-secteurs depuis 1997 ; une baisse apparaît pour la première fois dans le secteur du commerce de gros. Toutefois, 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 dans les secteurs de la distribution de véhicules automobiles et du commerce de détail, sa croissance s'est infléchie ces dernières années. On note même, entre 2014 et 2015, une légère baisse de l'emploi dans ces deux sous-secteurs, et ce à raison de 0,2% (NACE 45) et de 1,4% (NACE 46). Et également par rapport à l'année 2007, année antérieure à la crise, le nombre de travailleurs a diminué 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 s'est encore accru.

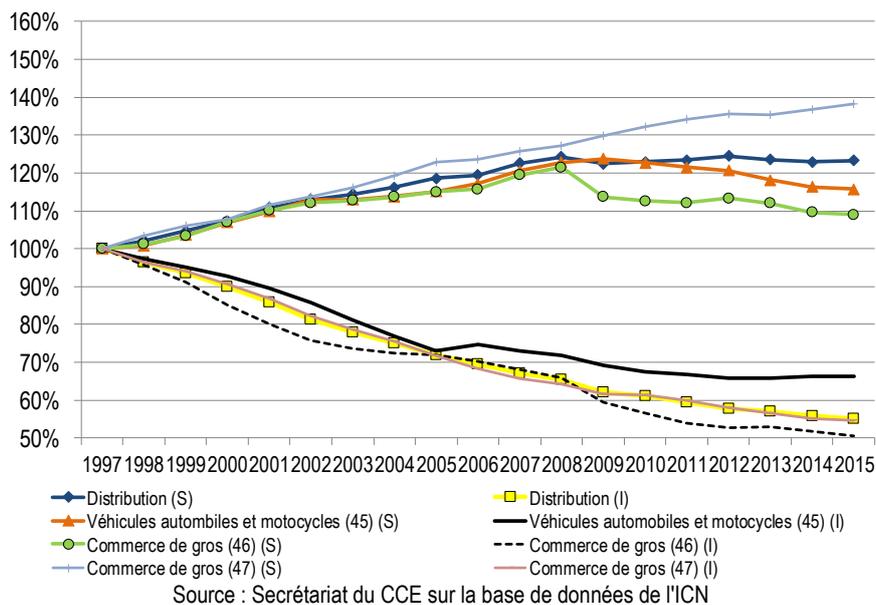
Tableau 1-3 : L'emploi dans les sous-secteurs du secteur de la distribution (par millier de personnes)

		1997	2002	2010	2013	2014	2015	Delta 2014	Delta 1997	% 2014	% 97
Nace 45	Salariés	50,8	57,3	62,3	60,0	59,1	58,8	-0,3	8,0	-0,5%	15,7%
	Indépendants	18,1	15,5	12,2	11,9	12,0	12,0	0,0	-6,1	0,0%	-33,7%
	Total	68,9	72,8	74,5	71,9	71,0	70,8	-0,2	1,9	-0,3%	2,8%
Nace 46	Salariés	165,1	185,0	185,8	184,8	180,9	180,0	-0,9	14,9	-0,5%	9,0%
	Indépendants	32,5	24,6	18,4	17,2	16,8	16,4	-0,4	-16,1	-2,4%	-49,5%
	Total	197,6	209,6	204,2	202,0	197,8	196,4	-1,4	-1,2	-0,7%	-0,6%
Nace 47	Salariés	183,4	208,5	242,5	248,2	250,7	253,5	2,8	70,1	1,1%	38,2%
	Indépendants	104,0	85,6	63,7	58,9	57,4	56,7	-0,7	-47,3	-1,2%	-45,5%
	Total	287,4	294,1	306,1	307,1	308,1	310,2	2,1	22,8	0,7%	7,9%

Source : 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 1997-2015, 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 interrompue si ce n'est dans le commerce de détail (NACE 47) où 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).

Graphique 1-1 : Évolution du nombre de salariés et d'indépendants durant la période 1997-2015



Le secteur de la distribution, qui représente 12,5% (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 64,1% durant la période 1997-2015. Malheureusement, le taux de chômage n'a pas continué à se replier durant la même période. On constate néanmoins une légère baisse en 2015 (11%) par rapport à 2014 (11,4%). L'accroissement de la population active¹ dans le groupe d'âge des 15 à 65 ans est à l'origine de cette hausse du taux d'emploi et du taux de chômage (durant la période 2002-2014). La part des chômeurs dans la population active ou le taux de chômage a baissé entre 1997 et 2001 mais s'est ensuite de nouveau élargie pour se chiffrer à 11,4% en 2014. Toutefois, comme il a été dit ci-dessus, on remarque une rupture de tendance en 2015, moment où une légère inflexion ramène cette part à 11%.

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 2015, le commerce de détail (NACE 47) était avec une part de 39,7% le secteur le plus important en matière d'emploi dans les « services aux consommateurs » dans notre pays (cf. Tableau 1-5). Cette importance a sans cesse augmenté depuis 1997. La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) est le troisième sous-secteur le plus important au sein des « services aux consommateurs » (9,1%). En ce qui concerne l'emploi dans les « services aux entreprises », le commerce de gros (NACE 46) occupe la deuxième place avec 16,9%. Le secteur « Activités juridiques et comptables (NACE 69-70) » emploie le plus grand nombre de personnes (31,2%). 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. 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 ».

¹ La population active englobe les chômeurs demandeurs d'emploi et les personnes occupées dans le groupe d'âge 15/65.

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 6,7% de l'emploi total en 2015. Le commerce de gros (NACE 46) représentait 4,3% et la distribution de véhicules automobiles et de motocycles 1,5% de l'emploi total en Belgique.

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

	1997	2002	2007	2013	2014	2015
Salariés distribution en % des salariés en BE	12,5%	13,0%	13,3%	13,0%	12,9%	12,8%
Indépendants distribution en % des indépendants BE	21,9%	17,5%	14,7%	11,8%	11,4%	11,1%
Actifs occupés (S&J) en % des actifs occupés BE	14,2%	13,7%	13,6%	12,8%	12,7%	12,5%
Taux de chômage	12,5%	10,4%	10,7%	11,2%	11,4%	11,0%
Taux d'emploi	59,2%	62,6%	63,9%	63,3%	63,6%	64,1%
Chômeurs dans 15/65	8,5%	7,3%	7,6%	8,0%	8,2%	7,9%
Population active dans 15/65	67,7%	69,8%	71,5%	71,3%	71,8%	72,1%
Emploi dans population totale	39,0%	40,8%	41,8%	41,4%	41,4%	41,5%
Nombre d'habitants par actif occupé	2,57	2,45	2,39	2,41	2,42	2,41
Nombre de chômeurs par actif occupé	0,14	0,12	0,12	0,13	0,13	0,12

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

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

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

	1997	2002	2007	2014	2015	Nombre 2015
Services aux consommateurs						
Commerce de détail, à l'exception des véhicules (47)	36,8%	36,9%	38,0%	39,7%	39,7%	310,2
Hébergement et restauration (55-56)	19,0%	18,4%	18,8%	19,2%	19,5%	152,2
Commerce de gros et de détail des véhicules (45)	8,8%	9,1%	9,4%	9,2%	9,1%	70,8
Autres services personnels (96)	7,4%	7,4%	7,6%	8,7%	8,6%	66,8
Activités des services financiers (64)	10,4%	10,4%	9,6%	8,5%	8,2%	64,3
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%	37,1
Assurance, réassurance et caisses de retraite (65)	3,8%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	25,5
Activités immobilières (68)	2,3%	2,5%	2,6%	3,2%	3,3%	25,8
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%	12,8
Agence de voyages, organisation de voyage, bureau de réservation et activités connexes (79)	0,9%	1,0%	1,1%	1,2%	1,2%	9,0
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques (95)	1,2%	1,2%	1,0%	0,9%	0,8%	6,2
Sercices 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%	363,8
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)	27,7%	24,7%	22,1%	17,7%	16,9%	196,4
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%	195,1
Activités liées à l'emploi (78)	14,5%	15,0%	15,8%	15,8%	16,7%	194,5
Programmation, conseil et autres activités informatiques; services d'information (62-63)	3,2%	4,9%	4,7%	5,3%	5,4%	62,8
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques (71)	5,2%	5,3%	4,8%	4,8%	4,8%	55,4
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (66)	4,3%	4,0%	3,4%	3,0%	3,0%	35,5
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques; activités vétérinaires (74-75)	1,8%	1,5%	1,3%	1,8%	1,8%	21,5
Publicité et études de marché (73)	2,6%	2,6%	2,1%	1,4%	1,4%	16,0
Activités de location et location-bail (77)	0,8%	1,0%	0,9%	0,9%	1,0%	11,5
Recherche-développement scientifique (72)	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	11,7

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

En 2015, la Flandre comptait 50 580 indépendants dans la distribution contre 28 917 en Wallonie et 5 580 à Bruxelles. Entre 1997 et 2015, 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 pour l'ensemble du secteur, une diminution de 51,2% par rapport à 1997.

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

	1997	2002	2007	2010	2014	2015	Delta 2014	Delta 1997	% 2014	% 97
Distribution										
Région Flamande	93.511	76.600	62.440	56.444	51.140	50.580	-560	-42.931	-1,1%	-45,9%
Région Wallonne	49.625	40.757	34.155	31.612	29.384	28.917	-467	-20.708	-1,6%	-41,7%
Région Bruxelles-Capitale	11.437	8.279	7.019	6.227	5.687	5.580	-107	-5.857	-1,9%	-51,2%
Total	154.573	125.636	103.614	94.283	86.211	85.077	-1.134	-69.496	-1,3%	-45,0%
Nace 45										
Région Flamande	10.643	9.207	7.852	7.310	7.137	7.175	38	-3.468	0,5%	-32,6%
Région Wallonne	6.461	5.578	4.803	4.472	4.394	4.457	63	-2.004	1,4%	-31,0%
Région Bruxelles-Capitale	1.021	670	539	455	423	416	-7	-605	-1,7%	-59,3%
Total	18.125	15.455	13.194	12.237	11.954	12.048	94	-6.077	0,8%	-33,5%
Nace 46										
Région Flamande	19.351	14.874	12.848	10.599	9.549	9.433	-116	-9.918	-1,2%	-51,3%
Région Wallonne	10.190	7.938	7.805	6.533	6.071	5.729	-342	-4.461	-5,6%	-43,8%
Région Bruxelles-Capitale	2.943	1.764	1.464	1.234	1.225	1.209	-16	-1.734	-1,3%	-58,9%
Total	32.484	24.576	22.117	18.366	16.845	16.371	-474	-16.113	-2,8%	-49,6%
Nace 47										
Région Flamande	63.517	52.519	41.740	38.535	34.454	33.972	-482	-29.545	-1,4%	-46,5%
Région Wallonne	32.974	27.241	21.547	20.607	18.919	18.731	-188	-14.243	-1,0%	-43,2%
Région Bruxelles-Capitale	7.473	5.845	5.016	4.538	4.039	3.955	-84	-3.518	-2,1%	-47,1%
Total	103.964	85.605	68.303	63.680	57.412	56.658	-754	-47.306	-1,3%	-45,5%

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'Economie et par le Steunpunt WSE diffèrent fort.

Ainsi, en 2014, le CCE comptabilisait 57 412 indépendants dans le commerce de détail tandis que le Steunpunt WSE en comptait, pour la même année, 102 926.

Deux constatations peuvent 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'indépendant dans un secteur NACE.

Statut	BNB	WSE
Indépendant en activité principale avec/sans statut salarié	X	X
Indépendant en activité complémentaire sans statut salarié	X	X
Indépendant en activité complémentaire avec statut salarié		
Indépendant actif après pension sans statut salarié	X	X
Indépendant actif après pension avec statut salarié		
Aidant en activité principale	X	X
Aidant en activité complémentaire sans statut salarié		X
Aidant en activité complémentaire avec statut salarié		
Aidant actif après pension sans statut salarié	X	X
Aidant actif après pension avec statut salarié		

Source : méthodologie BNB et Steunpunt WSE

Le Steunpunt WSE prend en compte une catégorie supplémentaire par rapport à la BNB : les indépendants ou aidants complémentaires qui n'ont pas, simultanément de statut salarié. Cette première divergence explique une part minoritaire de l'écart entre les deux chiffres publiés.

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 uniquement 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.

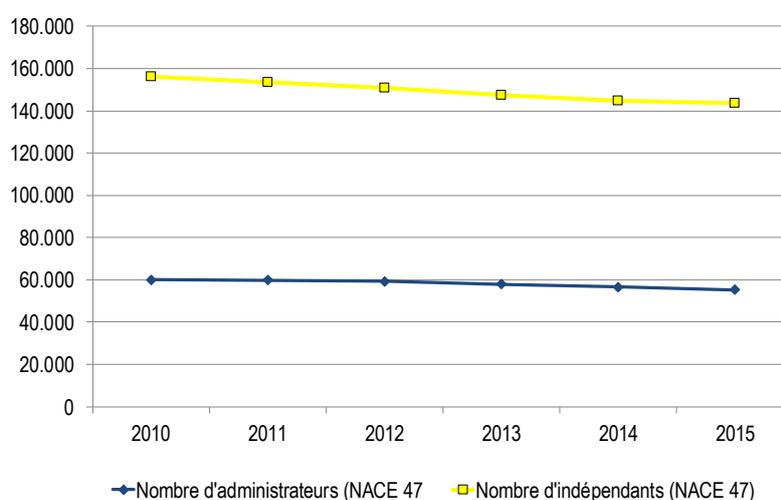
En effet, la BNB affecte tous les administrateurs, peu importe leur secteur d'activité, à la branche NACE 70 (administrateurs). L'INASTI utilise une table de conversion propre qui elle, répartit les administrateurs en fonction de leur branche d'activité. Vu le nombre important d'administrateurs, beaucoup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

En effet, en 2014, l'INASTI comptabilisait 56 701 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 Steunpunt 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 2015. 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 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 2015 491 166 travailleurs dans le secteur de la distribution (NACE 45 : 55 416 + NACE 46 : 184 795 + NACE 47 : 250 955). C'est nettement moins que les 577 400 figurant dans les Comptes nationaux en 2015. Pour faire concilier les deux chiffres, il convient tout d'abord de supprimer les indépendants. On arrive ainsi à 492 300 salariés dans les statistiques de l'ICN. La différence restante peut s'expliquer par une série de corrections réalisées lors de l'élaboration des statistiques de l'ICN.

Ces chiffres montrent, comme les chiffres de l'ICN, que l'emploi dans la distribution a légèrement baissé ces dernières années, malgré une forte hausse durant la période plus étendue 1997-2014. On constate toutefois une rupture de tendance en 2015 du fait d'une légère augmentation de l'emploi à raison de 0,5% par rapport à 2014 (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

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.

2015, le nombre de travailleurs dans le secteur de la distribution total s'est replié de 8,7% à Bruxelles, a augmenté de 1,6% en Wallonie et de 0,2% en Flandre.

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 -18,2% et -17,6%). Celles-ci sont dues essentiellement aux secteurs « Commerce d'équipement de véhicules automobiles (45.3) » (-30,1%), « Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants (46.2) » (-53%), « Commerce de gros non spécialisé » (-36,9%), et « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (31,2%). Dans la distribution de véhicules automobiles, les pertes d'emploi s'élèvent à 4,1% en Wallonie et à 0,1% en Flandre. Dans le commerce de gros, on observe une légère baisse en Flandre (-0,3%) et une faible hausse en Wallonie (2,6%). Dans le commerce de détail (NACE 47), le nombre de travailleurs a quelque peu progressé, la hausse étant modeste en Flandre (+0,6%) et un peu plus sensible à Bruxelles (+1,1%) et en Wallonie (+2,4%). Dans les deux plus grands sous-secteurs, « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé », le nombre de personnes occupées s'est accru respectivement de 0,4% et 13,5%.

Tableau 1-7 : Nombre et évolution des travailleurs par Région durant la période 2011-2015

Nace 2/3	Secteur	Belgique		Flandre		Wallonie		Bruxelles	
		2015	2011-2015	2015	2011-2015	2015	2011-2015	2015	2011-2015
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	55.416	-2,9%	34.390	0,1%	16.603	-4,1%	4.423	-18,2%
451	Commerce de véhicules automobiles	30.489	-6,5%	18.035	-4,2%	9.346	-7,6%	3.108	-15,2%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	13.471	3,9%	8.046	9,4%	4.634	0,8%	791	-21,8%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	10.627	0,8%	7.876	2,5%	2.292	3,9%	459	-30,1%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	829	-12,2%	433	-10,9%	331	-14,9%	65	-5,8%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	184.795	-2,3%	129.981	-0,3%	32.185	2,6%	22.629	-17,6%
461	Intermédiaires du commerce de gros	3.677	3,8%	2.282	1,2%	892	26,0%	503	-13,1%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	3.263	-2,2%	2.146	0,4%	1.078	-3,4%	39	-53,0%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	31.795	1,3%	22.056	1,2%	6.159	12,9%	3.580	-13,8%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	50.248	-4,3%	33.711	-0,6%	7.930	-2,7%	8.607	-17,7%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	13.022	-9,0%	8.562	-10,3%	1.074	-7,1%	3.386	-6,0%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	39.649	-1,9%	30.140	1,9%	6.392	1,2%	3.117	-31,2%
467	Autres commerces de gros spécialisés	41.764	-0,8%	30.122	0,4%	8.368	1,7%	3.274	-15,4%
469	Commerce de gros non spécialisé	1.377	-10,4%	962	-12,5%	292	20,7%	123	-36,9%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	250.955	1,2%	140.938	0,6%	79.270	2,4%	30.747	1,1%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	95.679	4,1%	52.508	4,3%	31.676	5,0%	11.495	0,4%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	20.631	-1,6%	12.483	-4,8%	6.202	1,1%	1.946	13,5%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	4.083	4,9%	2.320	21,8%	1.553	-5,2%	210	-39,5%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	4.784	-16,7%	2.647	-6,2%	1.410	-25,7%	727	-28,9%
475	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	34.978	-3,8%	20.514	-5,2%	10.651	-1,4%	3.813	-2,7%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	10.469	-3,4%	5.529	-9,0%	3.545	2,9%	1.395	6,2%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	76.910	3,3%	42.842	1,6%	23.115	5,7%	10.953	5,3%
478	Commerce de détail sur évenitaires et marchés	1.122	-11,5%	764	-7,6%	273	-9,6%	85	-38,8%
479	Commerce de détail hors magasin, évenitaires ou marchés	2.299	-9,6%	1.331	1,1%	845	-24,2%	123	9,8%
Total	Distribution	491.166	-0,6%	305.309	0,2%	128.058	1,6%	57.799	-8,7%

Source : Secrétariat du 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 l'industrie du sous-secteur de la distribution des véhicules automobiles (NACE 45) varie peu selon les Régions. Au 30 juin 2015, cette part s'élevait à 11,3% pour toute la Belgique et elle était un peu plus grande en Wallonie (13%) et légèrement plus faible à Bruxelles (7,7%). 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 61,9%. En Flandre et à Bruxelles, la part du commerce de gros (NACE 46, respectivement 42,6% et 39,2%) est pratiquement aussi élevée que celle du commerce de détail. 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) ».

62,2% 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 70,3%, contre 17,4% en Wallonie et 12,2% à Bruxelles. La part de la Flandre est surtout importante dans le « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (76%). Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), la part des travailleurs actifs à Bruxelles est particulièrement faible à seulement 8% contre 62,1% en Flandre et 30% en Wallonie. Dans le commerce de détail (NACE 47), la part des travailleurs actifs en Flandre (56,2%) 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 2015

Nace 2/3	Secteur	Belgique		Flandre		Wallonie		Bruxelles	
		Industrie	Secteur	Industrie	Secteur	Industrie	Secteur	Industrie	Secteur
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	11,3%	100,0%	11,3%	62,1%	13,0%	30,0%	7,7%	8,0%
451	Commerce de véhicules automobiles	6,2%	100,0%	5,9%	59,2%	7,3%	30,7%	5,4%	10,2%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	2,7%	100,0%	2,6%	59,7%	3,6%	34,4%	1,4%	5,9%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	2,2%	100,0%	2,6%	74,1%	1,8%	21,6%	0,8%	4,3%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	0,2%	100,0%	0,1%	52,2%	0,3%	39,9%	0,1%	7,8%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	37,6%	100,0%	42,6%	70,3%	25,1%	17,4%	39,2%	12,2%
461	Intermédiaires du commerce de gros	0,7%	100,0%	0,7%	62,1%	0,7%	24,3%	0,9%	13,7%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	0,7%	100,0%	0,7%	65,8%	0,8%	33,0%	0,1%	1,2%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	6,5%	100,0%	7,2%	69,4%	4,8%	19,4%	6,2%	11,3%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	10,2%	100,0%	11,0%	67,1%	6,2%	15,8%	14,9%	17,1%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	2,7%	100,0%	2,8%	65,8%	0,8%	8,2%	5,9%	26,0%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	8,1%	100,0%	9,9%	76,0%	5,0%	16,1%	5,4%	7,9%
467	Autres commerces de gros spécialisés	8,5%	100,0%	9,9%	72,1%	6,5%	20,0%	5,7%	7,8%
469	Commerce de gros non spécialisé	0,3%	100,0%	0,3%	69,9%	0,2%	21,2%	0,2%	8,9%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	51,1%	100,0%	46,2%	56,2%	61,9%	31,6%	53,2%	12,3%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	19,5%	100,0%	17,2%	54,9%	24,7%	33,1%	19,9%	12,0%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	4,2%	100,0%	4,1%	60,5%	4,8%	30,1%	3,4%	9,4%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	0,8%	100,0%	0,8%	56,8%	1,2%	38,0%	0,4%	5,1%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	1,0%	100,0%	0,9%	55,3%	1,1%	29,5%	1,3%	15,2%
475	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	7,1%	100,0%	6,7%	58,6%	8,3%	30,5%	6,6%	10,9%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	2,1%	100,0%	1,8%	52,8%	2,8%	33,9%	2,4%	13,3%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	15,7%	100,0%	14,0%	55,7%	18,1%	30,1%	19,0%	14,2%
478	Commerce de détail sur éventaies et marchés	0,2%	100,0%	0,3%	68,1%	0,2%	24,3%	0,1%	7,6%
479	Commerce de détail hors magasin, éventaies ou marchés	0,5%	100,0%	0,4%	57,9%	0,7%	36,8%	0,2%	5,4%
Total	Distribution	100,0%	100,0%	100,0%	62,2%	100,0%	26,1%	100,0%	11,8%

Source : Secrétariat du 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) » (19,5%), « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (15,7%), « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (10,2%), « Autres commerces de gros spécialisés (46.7) » (8,5%) et « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (8,1%). Ensemble, ils représentent 62% de l'emploi. Le plus grand sous-secteur 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.

Tableau 1-9 : Répartition des salariés par sous-secteur dans le secteur de la distribution au 30 juin 2015

Nace 2/3	2015	part 2015
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	250.955	51,1%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	184.795	37,6%
471 Commerce de détail en magasin non spécialisé	95.679	19,5%
477 Autres commerces de détail en magasin spécialisé	76.910	15,7%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	55.416	11,3%
464 Commerce de gros d'autres biens domestiques	50.248	10,2%
467 Autres commerces de gros spécialisés	41.764	8,5%
466 Commerce de gros d'autres équipements industriels	39.649	8,1%
475 Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	34.978	7,1%
463 Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	31.795	6,5%
451 Commerce de véhicules automobiles	30.489	6,2%
472 Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	20.631	4,2%
465 Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	13.471	2,7%
452 Entretien et réparation de véhicules automobiles	13.022	2,7%
453 Commerce d'équipements de véhicules automobiles	10.627	2,2%
476 Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	10.469	2,1%
474 Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	4.784	1,0%
473 Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	4.083	0,8%
461 Intermédiaires du commerce de gros	3.677	0,7%
462 Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	3.263	0,7%
479 Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	2.299	0,5%
469 Commerce de gros non spécialisé	1.377	0,3%
478 Commerce de détail sur éventaires et marchés	1.122	0,2%
454 Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	829	0,2%
Total Distribution	491.166	100,0%

Source : Secrétariat du 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 68 638 unités d'établissement³ au 30 juin 2015. 57 921 d'entre elles employaient moins de 10 travailleurs. Ces unités d'établissement représentaient 84,4% du nombre total d'unités d'établissement dans le secteur et elles prennent à leur compte 34,7% des travailleurs, indépendants non inclus. À Bruxelles, ces établissements constituent 86,7% du nombre total des unités d'établissement du secteur de la distribution, mais ils n'occupent que 30,5% des travailleurs. En Wallonie et en Flandre, ils représentent 85,5% et 83,4% des unités d'établissement et emploient respectivement 40,4% et 33,2% des travailleurs.

Le secteur comptait 10 344 unités d'établissement de taille moyenne (15,1%), c'est-à-dire des unités d'établissement de 10 à 99 travailleurs. Ces entreprises occupaient 48% des travailleurs. Seulement 0,5% (373 unités d'établissement) des unités d'établissement employaient plus de 100 personnes, mais elles occupaient 17,1% des travailleurs. On notera tout particulièrement que les grandes unités d'établissement établies à Bruxelles n'emploient pas moins de 28% des travailleurs, contre 11,2% en Wallonie et 17,7% 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 59,4% en Flandre, contre 29,6% en Wallonie et 11% à Bruxelles. On dénombre en moyenne 7,5 travailleurs par unité d'établissement en Flandre contre respectivement 6,3 et 7,6 en Wallonie et à Bruxelles. La moyenne belge se situe ainsi à 7,2 travailleurs.

Tableau 1-10 : Secteur de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2015

Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises				Nombre d'entreprises en pourcentage du total			
	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<5	45.000	26.283	13.388	5.329	65,6%	64,5%	65,9%	70,5%
5 à 9	12.921	7.699	3.994	1.228	18,8%	18,9%	19,6%	16,2%
10 à 19	6.364	3.971	1.853	540	9,3%	9,7%	9,1%	7,1%
20 à 49	3.137	2.024	834	279	4,6%	5,0%	4,1%	3,7%
50 à 99	843	543	181	119	1,2%	1,3%	0,9%	1,6%
100 à 199	239	151	51	37	0,3%	0,4%	0,3%	0,5%
199 à 500	111	66	26	19	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%
500 à 1000	17	14	0	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
> 1000	6	3	0	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	68.638	40.754	20.327	7.557	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage	100,0%	59,4%	29,6%	11,0%				
Moyenne par entreprise	7,2	7,5	6,3	7,6				

Catégorie d'entreprise	Nombre de salariés				Nombre de salariés en pourcentage du total			
	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<5	87.028	51.226	26.043	9.759	17,7%	16,8%	20,3%	16,9%
5 à 9	83.704	50.023	25.794	7.887	17,0%	16,4%	20,1%	13,6%
10 à 19	84.630	52.827	24.612	7.191	17,2%	17,3%	19,2%	12,4%
20 à 49	93.818	60.536	24.856	8.426	19,1%	19,8%	19,4%	14,6%
50 à 99	57.553	36.701	12.468	8.384	11,7%	12,0%	9,7%	14,5%
100 à 199	33.091	21.013	6.913	5.165	6,7%	6,9%	5,4%	8,9%
199 à 500	32.583	19.285	7.372	5.926	6,6%	6,3%	5,8%	10,3%
500 à 1000	11.215	9.655	0	1.560	2,3%	3,2%	0,0%	2,7%
> 1000	7.544	4.043	0	3.501	1,5%	1,3%	0,0%	6,1%
Total	491.166	305.309	128.058	57.799	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage	100,0%	62,2%	26,1%	11,8%				

Source : Secrétariat du 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. Ainsi, c'est le secteur du commerce de détail (NACE 47) qui contient la proportion la plus élevée (87,5%) de petites unités d'établissement – de moins de 10 travailleurs – contre 82% pour la distribution de véhicules et 78,8% pour le commerce de gros.

Tableau 1-11 : Sous-secteurs de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2015

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	5.030	11.751	28.219	45.000	63,1%	60,5%	68,4%	65,6%
5 à 9	1.504	3.552	7.865	12.921	18,9%	18,3%	19,1%	18,8%
10 à 19	856	2.149	3.359	6.364	10,7%	11,1%	8,1%	9,3%
20 à 49	493	1.402	1.242	3.137	6,2%	7,2%	3,0%	4,6%
50 à 99	63	363	417	843	0,8%	1,9%	1,0%	1,2%
100 à 199	17	150	72	239	0,2%	0,8%	0,2%	0,3%
199 à 500	8	54	49	111	0,1%	0,3%	0,1%	0,2%
500 à 1000	2	9	6	17	0,03%	0,05%	0,01%	0,02%
> 1000	0	2	4	6	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%
Total	7.973	19.432	41.233	68.638	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage	11,6%	28,3%	60,1%	100,0%				
Moyenne par entreprise	7,0	9,5	6,1	7,2				

Source : Secrétariat du 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 2015. 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 2015. Entre 2012 et 2015, l'emploi dans le secteur de la distribution s'est légèrement accru et la taille moyenne des unités d'établissement s'est stabilisée. Le commerce de gros (NACE 46) emploie le plus grand nombre de travailleurs, en moyenne 9,5 par unité d'établissement en 2015. 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 16,5 en 2015. Viennent ensuite les unités d'établissement du « Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication (46.5) » avec en moyenne 13,8 travailleurs et celles du « Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac (46.3) », où travaillent en moyenne 11,4 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 10,3 travailleurs. Le « Commerce de détail sur éventaires et marchés (47.8) » dispose des unités d'établissement les plus petites (en moyenne 2,3 travailleurs en 2015). Il précède dans ce classement le « Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles (45.4) » avec 2,9 travailleurs et le « Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (47.2) », dont les unités d'établissement occupaient en moyenne 3,7 travailleurs en 2015.

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

Source : Secrétariat du 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 17,2% en 2015. 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 23,6% en 2015. Cette augmentation n'est cependant pas une constante puisqu'une diminution de l'emploi se dessine ces deux dernières 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 13,9% en 2015.

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) », 46,6% des unités d'établissement occupant en 2015 plus de 100 travailleurs. Suivent ensuite les sous-secteurs « Commerce d'équipements de véhicules automobiles (45.3) » (30,9%) et « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » (26,3%). Les segments « Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles (45.4) », « Commerce de gros non spécialisé (46.9) », le « Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (47.2) », « Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé » (47.3) et le « 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 du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Sur la base des statistiques décentralisées de l'ONSS, 52 410 entreprises (entités juridiques) étaient actives dans le secteur de la distribution au 31 décembre 2016. 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 39,4% des travailleurs, tandis que ce pourcentage est seulement de 17,1% pour les grands établissements.

Tableau 1-12 : Secteur de la distribution selon la taille des entités juridiques au 30 juin 2016

Taille d'entreprise	Nombre d'entreprises	Entreprises en % du total	Nombre de salariés	Salariés en % du total
<5	35.838	68,4%	65.700	13,3%
5 tot 9	8.277	15,8%	53.720	10,9%
10 tot 19	4.583	8,7%	61.685	12,5%
20 tot 49	2.731	5,2%	81.433	16,5%
50 tot 99	546	1,0%	36.772	7,5%
100 tot 199	222	0,4%	30.796	6,2%
199 tot 500	136	0,3%	40.783	8,3%
500 tot 1000	48	0,1%	33.330	6,8%
> 1000	29	0,1%	89.042	18,1%
Total	52.410	100,0%	493.261	100,0%

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 2015, 47,6% des travailleurs du secteur de la distribution étaient des femmes, essentiellement en raison du grand nombre de femmes actives dans le commerce de détail (NACE 47). Il y a proportionnellement beaucoup plus de femmes dans le commerce de détail (64,5%) que dans les autres sous-secteurs. Parmi les employés, 69,9% sont des femmes dans le commerce de détail, contre respectivement 41,1% et 30,1% dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). Chez les ouvriers, 30,6% sont de sexe féminin dans le commerce de détail, contre respectivement 15% et 5% 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 16,2% de femmes.

La grande majorité des travailleurs de l'ensemble du secteur de la distribution sont des employés (76,4%). Ces employés sont principalement des femmes : dans les trois sous-secteurs, plus de 80% des travailleuses sont des employées. Dans le commerce de détail, 86,3% de tous les travailleurs sont des employés, tandis que dans la distribution de véhicules automobiles, les employés sont minoritaires (44,5%), essentiellement en raison de la proportion plus faible d'employés masculins (36,1% des hommes).

Tableau 2-1 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon le statut et le sexe en 2015

	Royaume			Flandre			Wallonie			Bruxelles		
	Employé	Ouvrier	Total	Employé	Ouvrier	Total	Employé	Ouvrier	Total	Employé	Ouvrier	Total
Distribution												
Femme	57,0%	17,0%	47,6%	56,9%	18,5%	47,0%	60,2%	13,9%	49,3%	51,2%	14,1%	46,5%
Homme	43,0%	83,0%	52,4%	43,1%	81,5%	53,0%	39,8%	86,1%	50,7%	48,8%	85,9%	53,5%
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%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles												
Femme	30,1%	5,0%	16,2%	31,3%	6,0%	17,5%	28,8%	3,6%	13,6%	26,2%	1,4%	15,9%
Homme	69,9%	95,0%	83,8%	68,7%	94,0%	82,5%	71,2%	96,4%	86,4%	73,8%	98,6%	84,1%
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%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femme	41,1%	15,0%	34,0%	40,7%	16,1%	33,8%	42,0%	12,0%	31,7%	41,8%	12,3%	38,0%
Homme	58,9%	85,0%	66,0%	59,3%	83,9%	66,2%	58,0%	88,0%	68,3%	58,2%	87,7%	62,0%
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	69,9%	30,6%	64,5%	73,0%	32,4%	66,4%	68,6%	27,6%	63,9%	60,1%	25,2%	57,2%
Homme	30,1%	69,4%	35,5%	27,0%	67,6%	33,6%	31,4%	72,4%	36,1%	39,9%	74,8%	42,8%
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%
Distribution												
Femme	91,6%	8,4%	100,0%	89,9%	10,1%	100,0%	93,3%	6,7%	100,0%	96,2%	3,8%	100,0%
Homme	62,7%	37,3%	100,0%	60,5%	39,5%	100,0%	60,0%	40,0%	100,0%	79,8%	20,2%	100,0%
Total	76,4%	23,6%	100,0%	74,3%	25,7%	100,0%	76,5%	23,5%	100,0%	87,4%	12,6%	100,0%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles												
Femme	83,0%	17,0%	100,0%	81,1%	18,9%	100,0%	83,7%	16,3%	100,0%	96,3%	3,7%	100,0%
Homme	37,1%	62,9%	100,0%	37,6%	62,4%	100,0%	32,5%	67,5%	100,0%	51,3%	48,7%	100,0%
Total	44,5%	55,5%	100,0%	45,2%	54,8%	100,0%	39,4%	60,6%	100,0%	58,5%	41,5%	100,0%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femme	87,9%	12,1%	100,0%	86,6%	13,4%	100,0%	87,0%	13,0%	100,0%	95,9%	4,1%	100,0%
Homme	64,8%	35,2%	100,0%	64,3%	35,7%	100,0%	55,8%	44,2%	100,0%	82,0%	18,0%	100,0%
Total	72,6%	27,4%	100,0%	71,8%	28,2%	100,0%	65,7%	34,3%	100,0%	87,3%	12,7%	100,0%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femme	93,5%	6,5%	100,0%	92,1%	7,9%	100,0%	95,1%	4,9%	100,0%	96,3%	3,7%	100,0%
Homme	73,2%	26,8%	100,0%	67,3%	32,7%	100,0%	77,1%	22,9%	100,0%	85,5%	14,5%	100,0%
Total	86,3%	13,7%	100,0%	83,8%	16,2%	100,0%	88,6%	11,4%	100,0%	91,7%	8,3%	100,0%

Source : Secrétariat du 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 27%, 16,2%, 11,1%, 10,7% et 6,7% de l'emploi en 2015. 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 2015

CP's	Bruxelles	Flandres	Wallonie	Royaume
100	1,4%	1,7%	1,7%	1,7%
109	0,3%	0,6%	0,2%	0,5%
112	2,4%	4,8%	6,3%	4,9%
116	0,1%	0,7%	0,6%	0,6%
117	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
118	0,3%	0,4%	0,5%	0,4%
119	4,2%	7,5%	5,9%	6,7%
124	0,2%	1,2%	0,8%	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%	0,3%
140	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%
142	0,1%	0,3%	0,4%	0,3%
143	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
145	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
149	2,0%	5,3%	4,1%	4,6%
200	28,8%	30,0%	19,1%	27,0%
201	16,6%	14,6%	19,9%	16,2%
202	10,9%	9,9%	13,8%	11,1%
207	5,1%	3,6%	2,0%	3,3%
209	0,3%	0,5%	0,3%	0,4%
210	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
211	1,8%	0,3%	0,1%	0,4%
215	1,0%	0,8%	0,2%	0,7%
220	1,4%	0,5%	0,3%	0,6%
302	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%
311	13,9%	9,5%	11,8%	10,7%
312	4,2%	1,2%	3,9%	2,2%
313	3,0%	2,0%	4,5%	2,8%
321	0,4%	0,6%	0,5%	0,6%
324	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
329	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
330	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
999	0,1%	0,1%	0,4%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

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

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
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
218	Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés
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 du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

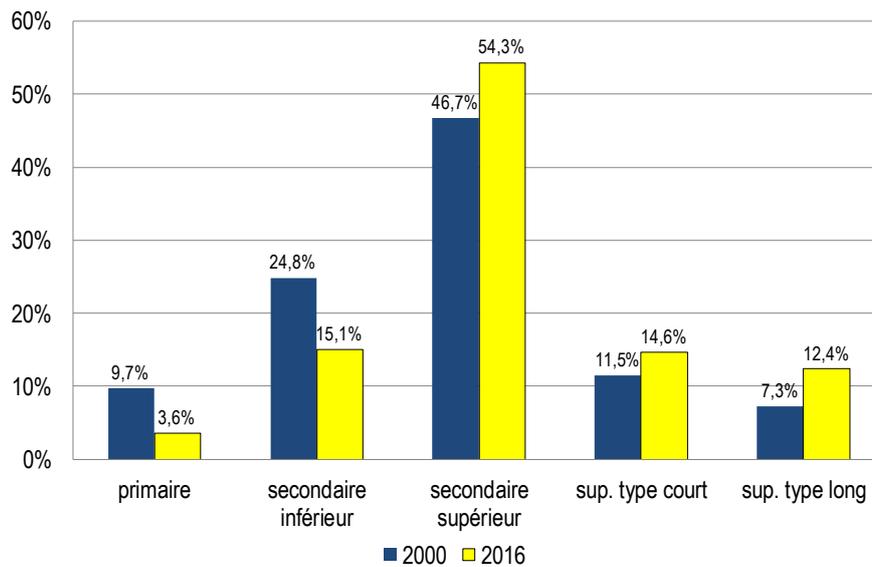
2.2 Niveau de qualification

Selon la dernière enquête sur les forces de travail⁵ de 2016, 18,7% des travailleurs du secteur de la distribution sont faiblement qualifiés : 3,6% ont un diplôme de l'enseignement primaire et 15,1% un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. La majorité (54,3%) des travailleurs sont moyennement qualifiés et détiennent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Le personnel hautement qualifié représente 27% des travailleurs. 14,6% d'entre eux ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type court et 12,4% ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type long.

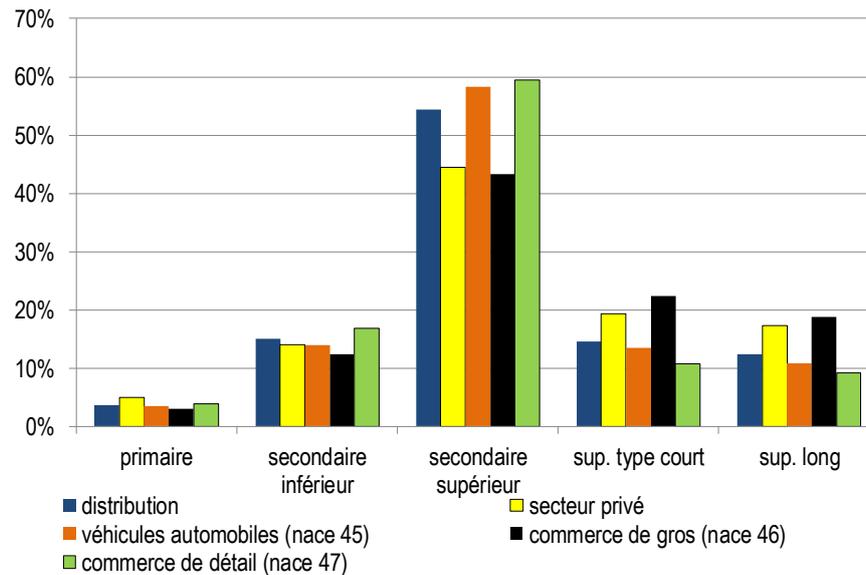
Le graphique ci-dessous met en évidence une nette diminution de la part des travailleurs faiblement qualifiés (formation primaire ou secondaire inférieur) durant la période 2000-2016 au profit des moyennement et hautement qualifiés. Cette tendance est visible dans les trois sous-secteurs.

⁵ L'enquête par sondage sur les forces de travail (EFT) effectuée en Belgique est une enquête socio-économique auprès des ménages, dont l'objectif premier est de classer la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes exhaustifs et distincts (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 2016

Source : Secrétariat du 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 dans son ensemble est un secteur qui emploie 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 2016, la part des hautement qualifiés dans le commerce de gros était de 41,2%, contre seulement 19,9% dans le commerce de détail (NACE 47) et 24,2% dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). La part des faiblement qualifiés est de 20,7% dans le commerce de détail contre seulement 17,5% dans la distribution de véhicules automobiles et 15,5% dans le commerce de gros.

Graphique 2-2 : Niveau de qualification dans le secteur de la distribution et l'économie belge en 2016

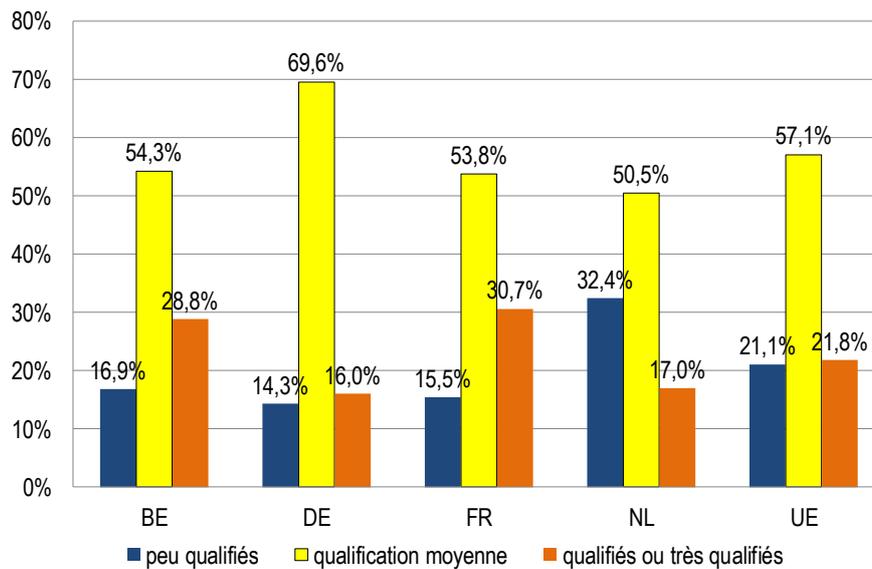
Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

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 28,8% de personnel qualifié et hautement qualifié, alors que la moyenne européenne est de 21,8%. Ce pourcentage est toutefois légèrement inférieur à celui observé en France (30,7%).

La part des travailleurs faiblement qualifiés dans le secteur de la distribution belge (16,9%) se situe en dessous de la moyenne européenne (21,1%). Elle est cependant nettement plus élevée qu'en Allemagne (14,3%) et qu'en France (15,5%), mais aussi beaucoup plus faible qu'aux Pays-Bas (32,4%).

Le secteur de la distribution allemand se distingue par un faible pourcentage de travailleurs faiblement qualifiés (14,3%) et un pourcentage élevé de moyennement qualifiés (69,6%). De telles différences par rapport à ses homologues belge, français et néerlandais – qui peuvent également être observées 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 et elles peuvent dès lors souvent remplacer un diplôme général.

Graphique 2-3 : Niveau de qualification dans les secteurs de la distribution européens en 2016

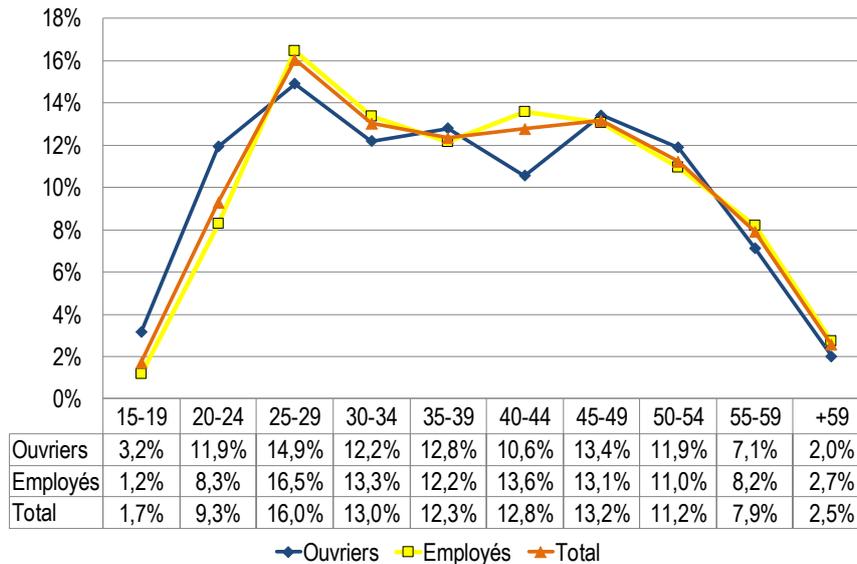
Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

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 15,1% chez les ouvriers et de 9,5% chez les employés. La part des 25 à 44 ans est plus élevée chez les employés que chez les ouvriers. Étrangement, la proportion des plus de 45 ans est plus ou moins identique chez les employés et les ouvriers, alors que l'on pourrait s'attendre à ce que les employés plus âgés soient relativement plus nombreux. Ceci laisse à penser que, malgré leur entrée plus tardive dans le secteur, les employés le quittent en moyenne aussi tôt que les ouvriers.

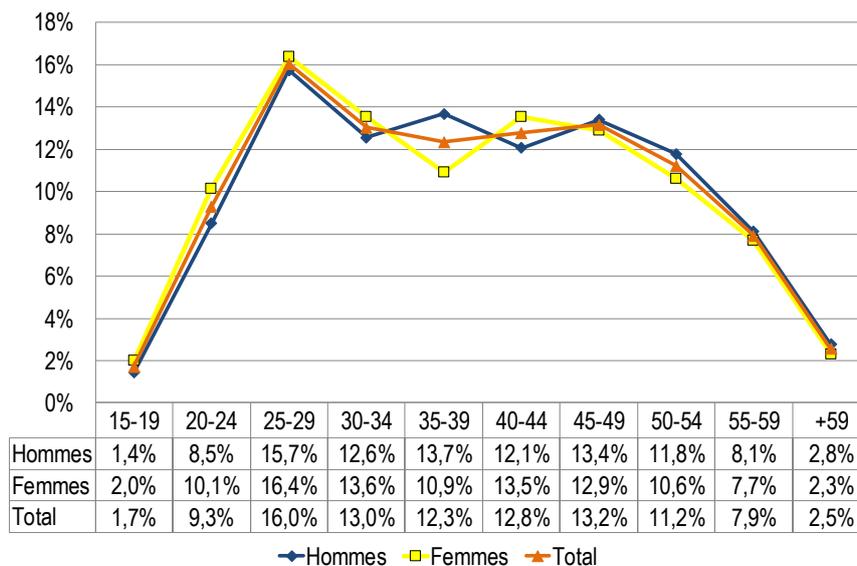
Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), la différence d'âge entre ouvriers et employés est plus nette que dans les autres sous-secteurs du secteur de la distribution. Les employés arrivent beaucoup plus tardivement sur le marché du travail ; seuls 18% d'entre eux ont moins de 30 ans, contre 31,6% chez les ouvriers. Les employés sont par contre bien davantage représentés dans la catégorie des 35 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. Le commerce de détail (NACE 47) est de loin l'industrie la plus jeune : 35,4% des ouvriers et 31,9% des employés ont moins de 30 ans dans ce sous-secteur. Les travailleurs de 20 à 29 ans constituent le groupe le plus important tant chez les ouvriers que chez les employés. La structure d'âge des ouvriers et employés est assez similaire.

Graphique 2-4 : Structure d'âge selon le statut professionnel des travailleurs du secteur de la distribution en 2016

Source : Secrétariat du 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 34 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 35 à 39 ans.

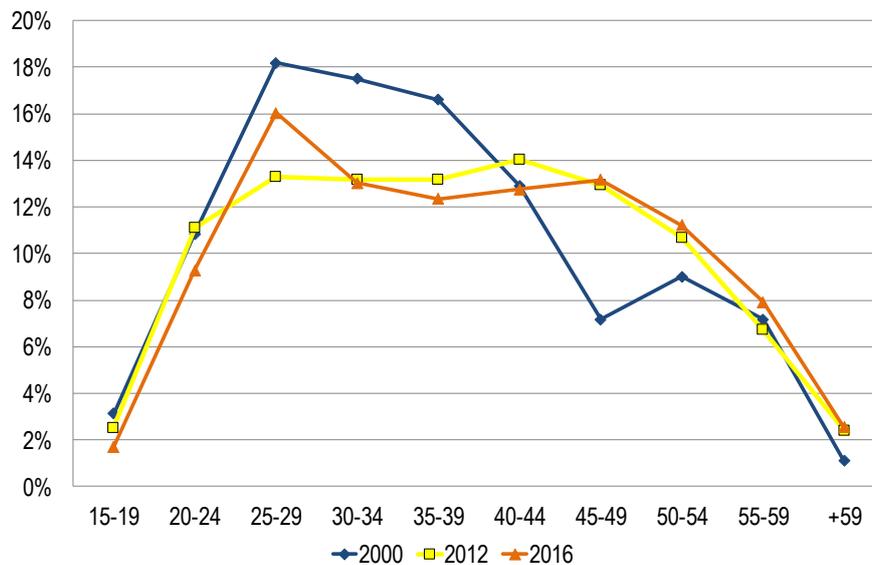
Dans la distribution des véhicules automobiles (NACE 45), les femmes sont nettement plus représentées chez les 30-34 ans et 45-54 ans. Dans le commerce de gros et le commerce de détail, la structure d'âge des hommes et des femmes affiche une courbe plus similaire ; on notera toutefois une proportion plus élevée d'hommes entre 35 et 39 ans.

Graphique 2-5 : Structure d'âge selon le sexe des travailleurs du secteur de la distribution en 2016

Source : Secrétariat du 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 2016 (16%) 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 41,4% en 2016. 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 34,8%. 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 pensions⁶ et à des régimes comme le régime de chômage avec complément d'entreprise et les emplois de fin de carrière.

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



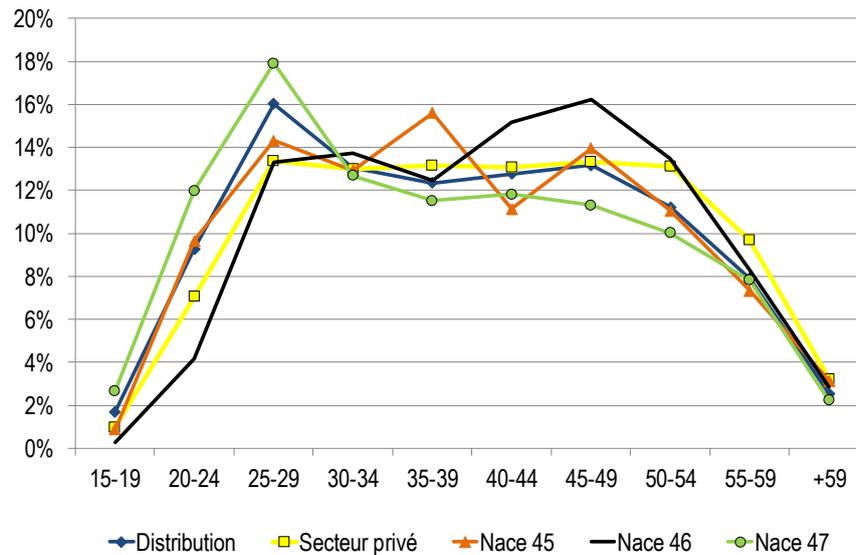
Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

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 (32,6%) et, dans une moindre mesure, dans la distribution de véhicules automobiles (24,8%), les travailleurs de moins de 30 ans sont proportionnellement plus nombreux que dans l'ensemble du secteur privé (21,4%). La part des plus de 40 ans et des plus de 50 ans est en revanche nettement plus élevée dans le secteur privé. La structure d'âge dans le commerce de gros est similaire à celle de l'ensemble de l'économie et diverge donc quelque peu de la structure d'âge observée dans la distribution de véhicules automobiles et le commerce de détail.

⁶ L'âge légal de la pension était de 65 ans pour les hommes tant en 2000 qu'en 2016, celui des femmes ayant été relevé de 62 ans en 2000 à 65 ans en 2009. L'âge de la pension anticipée était de 60 ans en 2000 et il est relevé de six mois chaque année depuis 2013 (62 ans en 2016). Les conditions de carrière pour la pension anticipée ont toutefois été renforcées de façon continue, de 26 ans en 2000 à 40 ans en 2016. Service fédéral des pensions, âge de la pension (Régime des salariés) consulté le 28 mai 2017 via l'adresse Web:

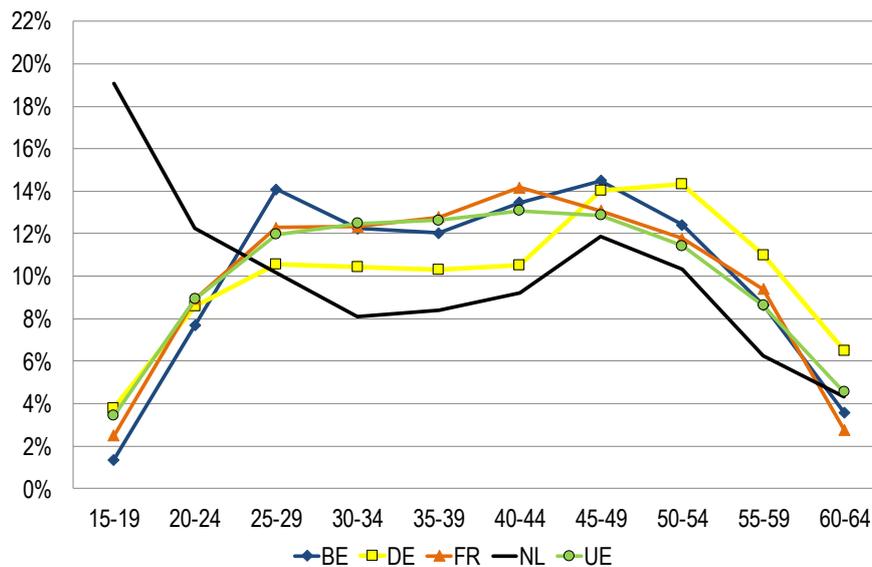
<http://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/benefits/retirement/age/pages/default.aspx>

Graphique 2-7 : Comparaison de la structure d'âge en 2016



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

La structure d'âge du secteur de la distribution dans l'UE-28 concorde assez bien avec celle observée en Belgique, si ce n'est que la part des 25 - 29 ans et des 45 – 54 ans est légèrement plus élevée en Belgique. Il ressort immédiatement du graphique que le secteur 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 (19,1%) est aux Pays-Bas presque 15 fois plus élevée qu'en Belgique (1,3%). Cette proportion considérable de jeunes de 15 à 19 ans se manifeste uniquement dans le commerce de détail (29,8%). Dans le commerce de gros (NACE 46), la structure d'âge aux Pays-Bas est 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. Cette dernière remarque est valable dans tous les sous-secteurs du secteur de la distribution.

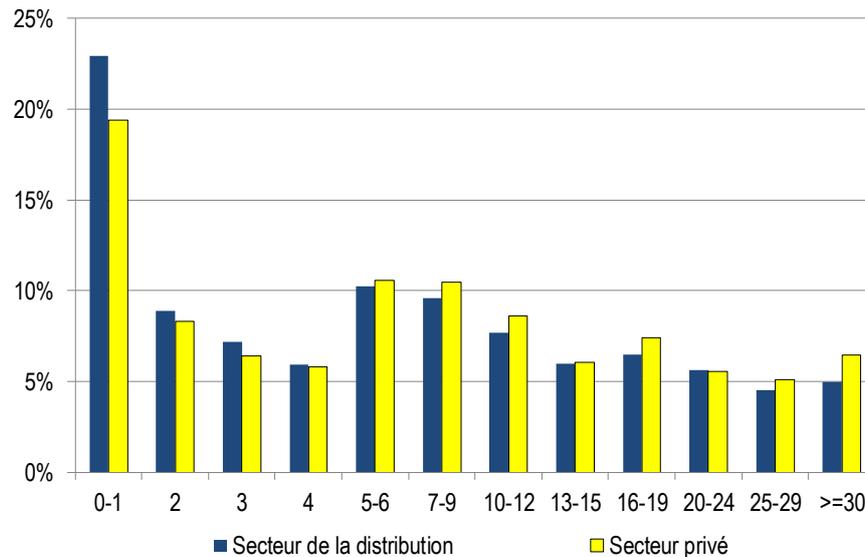
Graphique 2-8 : Structure d'âge des travailleurs des secteurs de la distribution européens en 2016

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

2.4 Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise

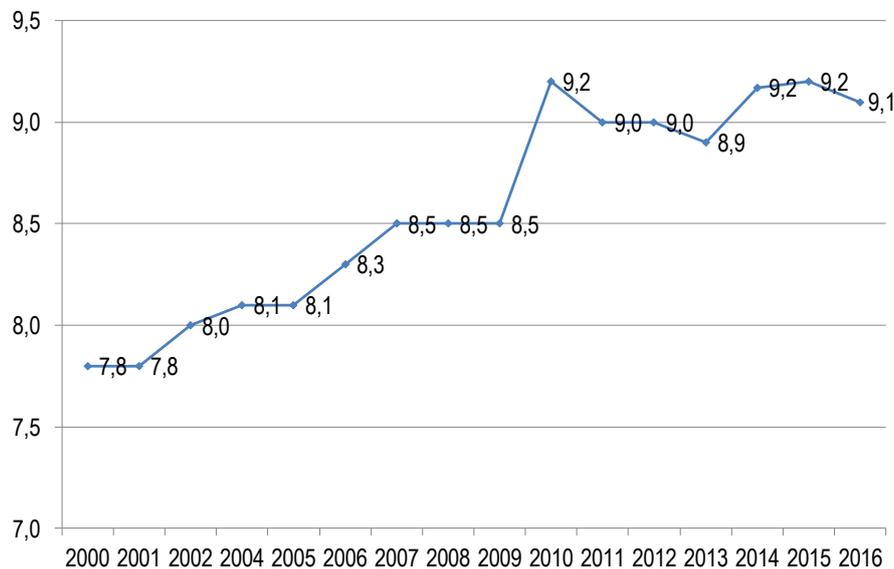
L'enquête sur la structure et la répartition des salaires⁷ indique qu'en 2016, 64,7% des travailleurs du secteur de la distribution avaient une ancienneté de moins de 10 ans dans l'entreprise actuelle. Ce pourcentage est légèrement supérieur dans le secteur privé (60,9%). Dans le commerce de détail (NACE 47), l'ancienneté est la plus faible : en 2016, 67,3% des travailleurs avaient moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

⁷ 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 2-9 : Pourcentage de travailleurs qui ont x années d'ancienneté dans l'entreprise en 2016

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

L'ancienneté moyenne du personnel du secteur de la distribution s'élevait à 9,1 ans en 2016, soit une ancienneté inférieure à la moyenne du secteur privé (10 ans). Depuis 2000, l'ancienneté moyenne est en augmentation progressive.

Graphique 2-10 : Evolution 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 Economie)

Le tableau ci-dessous montre que l'ancienneté moyenne était plus ou moins identique dans les trois sous-secteurs, 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). Après ventilation selon le statut professionnel, il apparaît que les ouvriers du secteur de la distribution ont en moyenne six mois 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 ans.

Tableau 2-4 : Ancienneté moyenne dans le secteur de la distribution en 2016

Secteur	Ancienneté moyenne	Ouvriers	Employés
45 Commerce de gros et de détail des véhicules	10	9,5	10,5
46 Commerce de gros	9,6	9,3	9,8
45, 46, 47 Distribution	9,1	8,7	9,2
47 Commerce de détail	8,5	7,8	8,7
Secteur privé	10	9,1	10,5
10 t.e.m. 33 Industrie manufacturière	12	11,9	12,2

Note : Pour les sous-secteurs, une subdivision entre ouvriers et employés donnait des résultats trop fluctuants (mail Pieter Vermeulen, SPF Economie, 04/03/2015).

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

3 Organisation du travail dans le secteur de la distribution

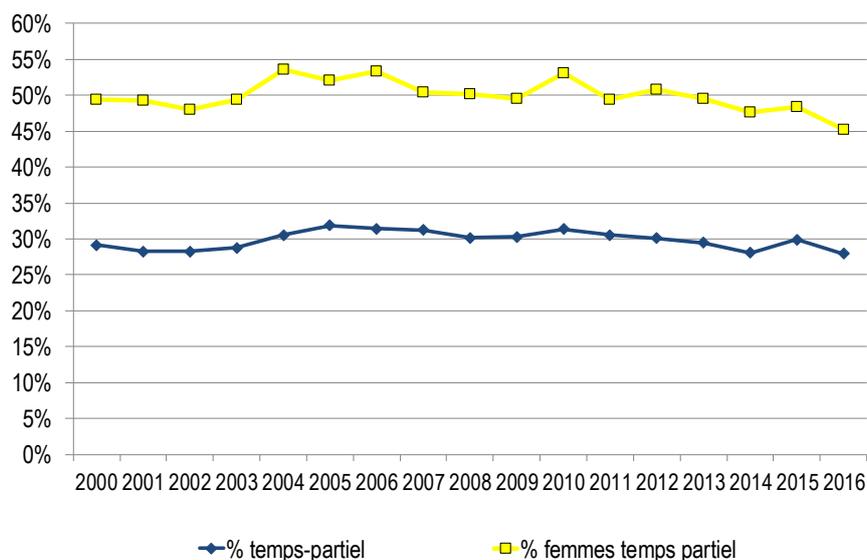
Chaque secteur se caractérise par une organisation différente du travail qui est inhérente à la nature des productions du secteur. Ci-après, nous examinerons notamment dans quelle mesure l'organisation du travail dans le secteur de la distribution utilise le travail à temps partiel, les emplois temporaires,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

Le travail à temps partiel dans le secteur de la distribution n'a pas augmenté depuis 2000 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%.

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

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. 44,9% des employées et 47,8% des ouvrières travaillaient à temps partiel en 2016, contre seulement 11,7% des employés et 12,5% des ouvriers. 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 2014⁸.

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
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%
	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%
	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%
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%
	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%
	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%
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%
	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%
	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%
		Temps partiel																
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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%
	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%
	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%
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%
	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%
	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%
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%
	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%
	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%

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

⁸ 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.

À 28%, la part du travail à temps partiel dans le secteur de la distribution était en 2016 clairement plus élevée que la part du travail à temps partiel dans l'industrie manufacturière (12,6%). Le degré de féminisation élevé de l'emploi dans le secteur de la distribution (47,6%) 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 est stable depuis 2000 et s'élevait à 38,4% en 2016. 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. 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%. Dans les trois sous-secteurs, ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel.

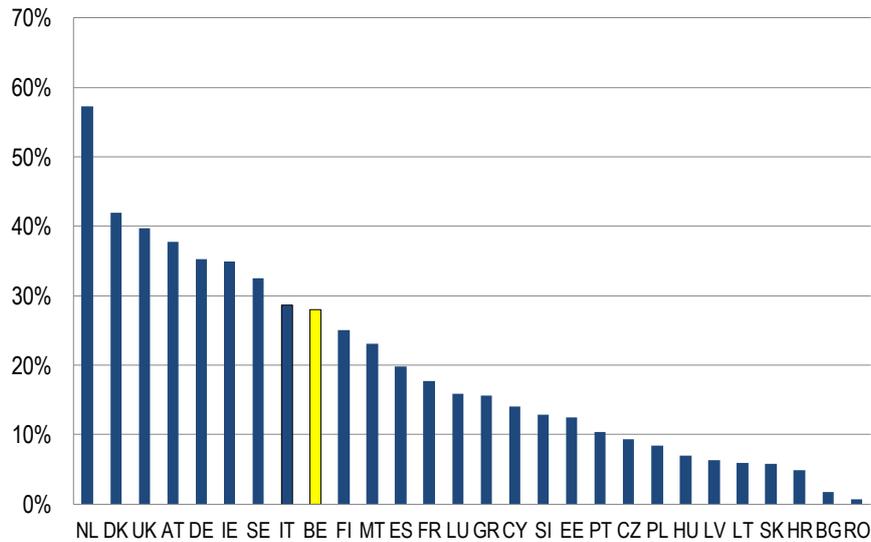
Tableau 3-2 : Part des travailleurs occupés à temps partiel dans l'emploi salarié total des sous-secteurs du secteur de la distribution en 2016

Secteur	Temps partiel	% secteur
45: Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	6.720	10,7%
46: Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	21.301	14,1%
47: Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	106.633	38,4%
Total (45, 46, 47)	137.582	28,0%

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

Avec une part de 28% 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 (17,7%). Le taux de travail à temps partiel est de loin le plus élevé aux Pays-Bas (57,3%). 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%. La principale exception est constituée par l'Autriche, où le travail à temps partiel s'élève à 37,8%.

Graphique 3-2 : Part du travail à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat du 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 personne⁹ au cours d'une semaine complète (c'est-à-dire sans jour férié). Il faut y inclure toutes les heures, y 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 39,5 heures/semaine en 2016. Depuis 1997, 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 2016, il était de 38,9 heures/semaine pour les ouvriers et de 39,8 pour les employés occupés à temps plein. La semaine de travail d'un travailleur à temps plein est la plus courte dans le commerce de détail (NACE 47), à savoir 38,6 heures/semaine.

⁹ 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.

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)

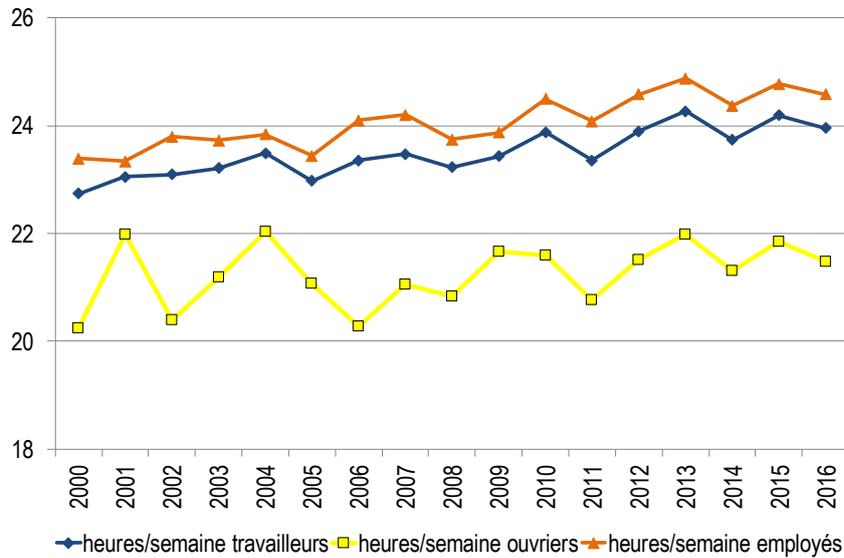
		Temps plein																
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ouvriers	Hommes	38,9	39,2	39,1	38,8	38,8	38,9	38,9	39,1	38,7	38,7	39,3	38,7	38,8	39,0	38,9	39,0	39,1
	Femmes	38,0	38,0	38,7	38,3	37,7	37,3	38,2	37,8	38,0	38,4	38,0	38,9	37,7	38,5	38,2	37,8	38,0
	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
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
	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
	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
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
	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
	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
		Temps partiel																
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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
	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
	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
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
	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
	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
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
	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
	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
		Total																
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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
	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
	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
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
	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
	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
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
	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	31,7	31,5	32,2
	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

Source : Secrétariat du 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. Les employés à temps partiel travaillent en moyenne plus longtemps que les ouvriers (24,6 heures contre 21,5 heures). Le nombre d'heures prestées par les ouvrières à temps partiel n'était plus inférieur à que celui des ouvriers ; au niveau des employés aussi, la semaine de travail des femmes occupées à temps partiel était le plus souvent la plus longue.

La situation est similaire en ce qui concerne les sous-secteurs. La semaine de travail des travailleurs à temps partiel est la plus longue dans le commerce de gros (NACE 46) : en moyenne 25,6 heures par semaine.

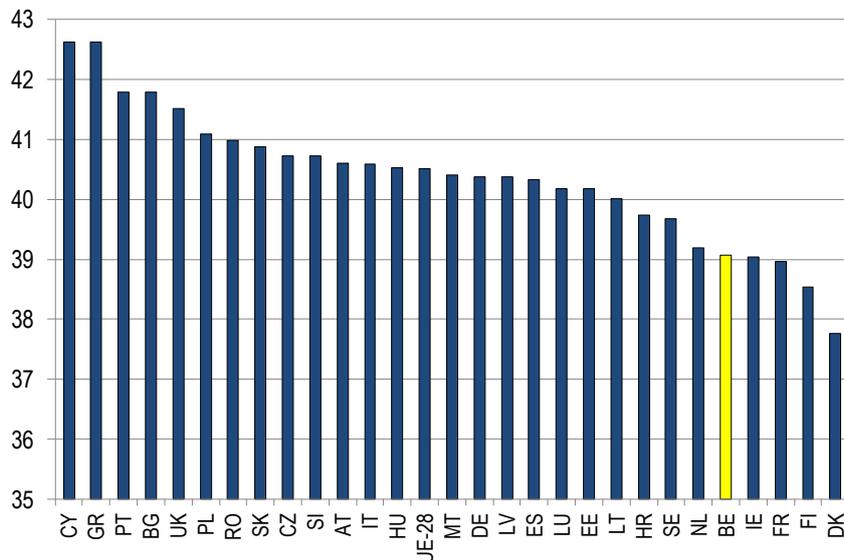
Graphique 3-3 : Nombre d'heures moyen prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) durant la période 1997-2016



Source : Secrétariat du 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 39,4 heures dans le secteur de la distribution en Belgique. C'est la quatrième semaine la plus courte au sein de l'UE. Les semaines de travail sont encore un peu plus courtes en Irlande, en France, en Finlande et au Danemark. Les Allemands travaillent quant à eux un peu plus longtemps, à savoir 40,4 heures par semaine.

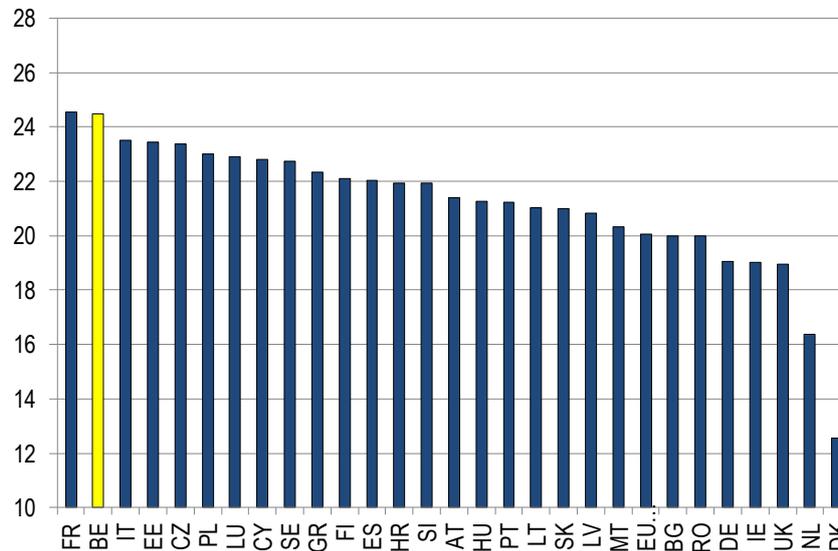
Graphique 3-4 : Nombre d'heures moyen prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps plein dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)



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 24,5 heures en Belgique. Il s'agit, à une exception près, du chiffre le plus élevé au sein de l'Union européenne. En Allemagne, et surtout aux Pays-Bas, la semaine de travail d'un travailleur à temps partiel est courte, à savoir respectivement 19 et 16,4 heures.

Graphique 3-5 : Nombre d'heures moyen prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat du 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 temporaires¹⁰. 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.

En 2016, la part des emplois à durée indéterminée (emplois permanents) s'élevait à 89,6%, contre 10,4% pour la part des emplois à durée déterminée (emplois temporaires). De ce fait, la part des emplois temporaires dépasse pour la première fois depuis l'an 2000 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 1^{er} 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 auprès d'entreprises flamandes et d'organisations du SERV 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 déterminée¹¹.

¹⁰ Tous les contrats de nature fixe ou temporaire y sont inclus, y compris le travail d'étudiant et le travail intérimaire.

¹¹ SERV, Rapport 'Uitzendarbeid en flexibiliteit', Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen, juin 2017

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%

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

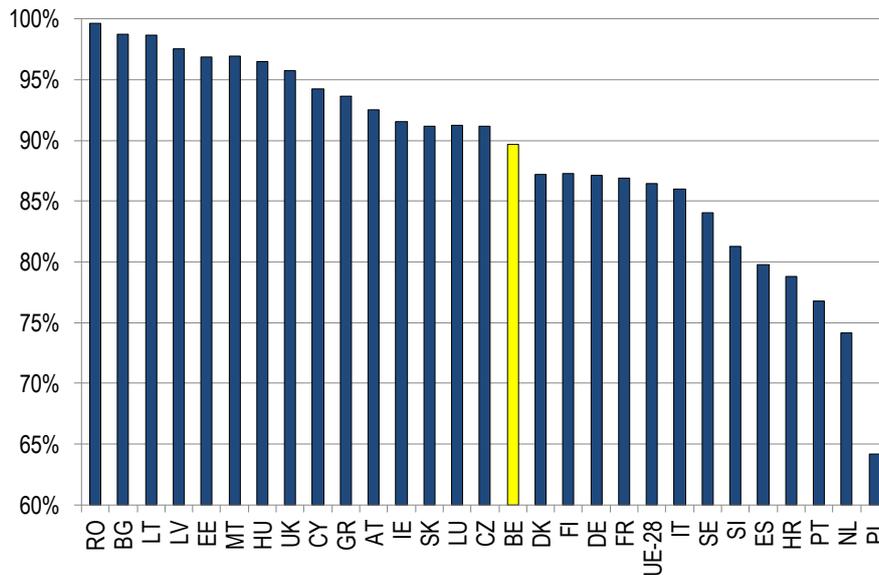
Une ventilation selon le statut professionnel montre, en outre, une proportion plus élevée de contrats à durée déterminée pour les ouvriers que pour les employés : en 2016, 16,3% des ouvriers (14,6% des hommes et 21,7% des femmes) et seulement 8,2% des employés (6,8% des hommes et 9,3% des femmes) étaient concernés. C'est donc surtout la proportion d'ouvrières occupées sous contrat à durée déterminée qui est particulièrement élevée.

Le taux d'emploi temporaire est le plus bas dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), à savoir 1,2% du nombre total de salariés du secteur de la distribution et diminue constamment depuis 2000 (9,9%). Le commerce de gros (NACE 46) a également un taux d'emploi temporaire assez bas, à 2,1% en 2016. C'est dans le commerce de détail (NACE 47) que la part de l'emploi temporaire est la plus élevée, atteignant 7,1% en 2016, mais est en recul par comparaison à l'année 2000.

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 indéterminée (89,6%). Cette part est supérieure à celle qui prévaut dans le secteur de la distribution allemand (87,1%), français (86,9%) et surtout néerlandais¹² (74,2%). Il est à noter que la proportion de l'emploi permanent dans le secteur de la distribution néerlandais est la deuxième plus faible d'Europe.

¹² 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 Ameele, A. (2007), « De wet flexibiliteit en zekerheid », Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, p. 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>).

Graphique 3-6 : Part des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)



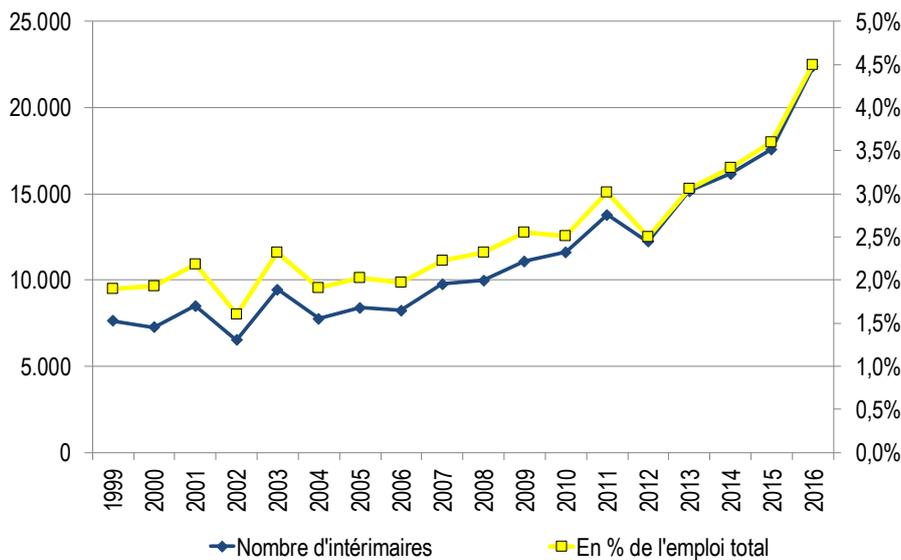
Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

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. En 2016, 22 364 intérimaires travaillent dans le secteur de la distribution, ce qui représente 4,5% de l'emploi total dans ce secteur alors que la proportion de travail intérimaire pour l'ensemble de l'économie est estimée à 2,8%¹³ en 2016¹⁴.

¹³ Rapport entre le nombre de travailleurs intérimaires et la population active salariée

¹⁴ Source : Federgon, Rapport annuel, 2016

Graphique 3-7 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)¹⁵

Source : Secrétariat du CCE sur la base de l'enquête sur les forces de travail (Statistics Belgium)

3.4 Travail atypique

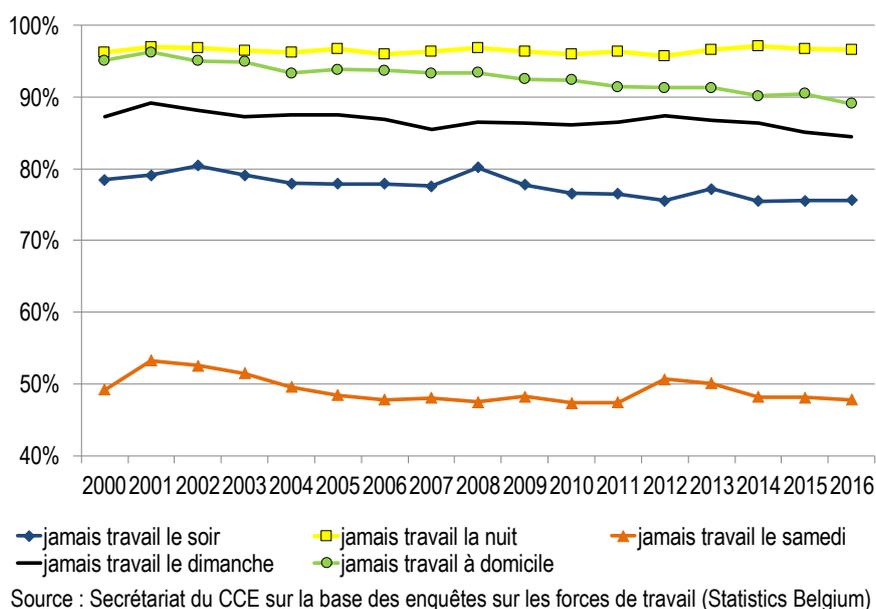
L'enquête sur les forces de travail fournit des précisions intéressantes sur l'importance des différentes facettes du travail atypique, à savoir : le travail le soir, de nuit, le samedi, le dimanche et le travail à domicile.

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 depuis 2000. On observe entre 2000 et 2016 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 (47,8%). Il s'agit d'une caractéristique typique du secteur de la distribution (cf. infra).

¹⁵ 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 : Le travail atypique dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)



23,5% des salariés travaillent parfois ou habituellement le soir. La proportion d'hommes ne travaillant jamais le soir est légèrement inférieure à celle des femmes déclarant ne jamais travailler le soir (73,4% contre 78% en 2016). À quelques petites fluctuations près, ce pourcentage est resté assez constant pendant toute la période tant chez les hommes que chez les femmes. 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%. Cette augmentation est partiellement compensée par une légère baisse du nombre d'hommes qui déclarent travailler 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)

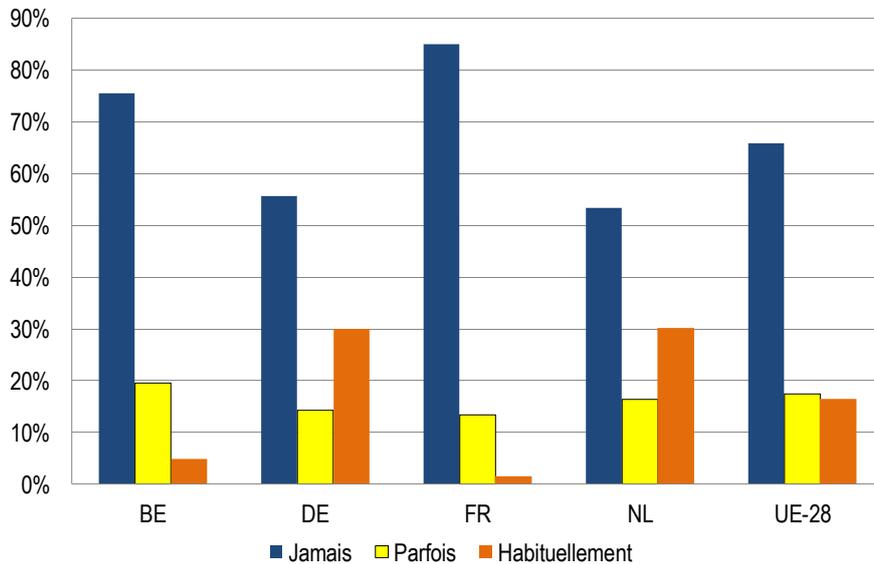
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes																	
Jamais	76,7%	76,9%	76,7%	77,2%	76,3%	75,4%	73,9%	74,5%	77,1%	75,3%	75,6%	73,9%	73,0%	75,1%	72,1%	73,9%	73,4%
Moins de 50% des jours ouvrés	15,9%	15,0%	15,0%	15,5%	16,0%	16,5%	16,5%	16,4%	16,5%	16,0%	16,7%	17,7%	19,1%	19,2%	21,8%	20,0%	20,8%
50% des jours ouvrés ou plus	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%
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%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100%	100,0%
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%
Moins de 50% des jours ouvrés	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%
50% des jours ouvrés ou plus	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%
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%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%	100,0%
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%
Moins de 50% des jours ouvrés	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%
50% des jours ouvrés ou plus	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%
Toujours	2,5%	2,6%	2,5%	2,2%	2,1%	2,7%	3,0%	2,3%	1,9%	2,1%	2,1%	1,9%	1,9%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100%	100,0%

Source : Secrétariat du 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 2016, c'est dans le secteur de la distribution français que la part du personnel qui ne travaille jamais le soir est la plus élevée (85%). Le secteur de la distribution belge pointe en deuxième position avec une part de 75,5, soit une proportion nettement plus élevée que celles observées en Allemagne et aux Pays-Bas (resp. 55,6% et 53,4%).

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 30% et 30,2%). 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 (4,9%). Aucune différence notable n'est à signaler entre les pays limitrophes en ce qui concerne les travailleurs qui travaillent occasionnellement le soir.

Graphique 3-9 : Part du travail le soir dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)



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

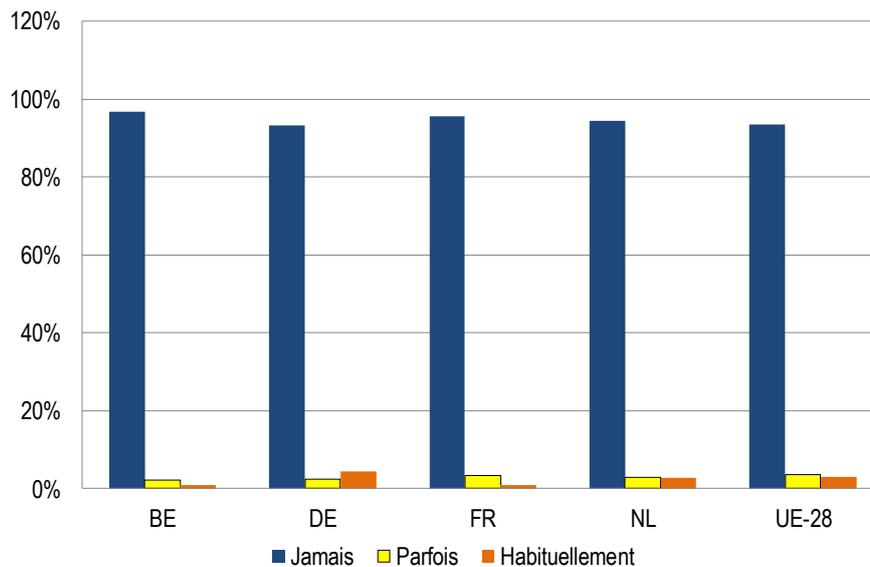
Le travail de nuit est très peu courant dans le secteur de la distribution. Plus de 96% des travailleurs déclarent ne jamais travailler la nuit. La part des travailleurs qui ne travaillent jamais la nuit est restée quasiment inchangée depuis 2000 (96,6% en 2016 contre 96,3% en 2000). Le travail de nuit 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
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%
Moins de 50% des jours ouvrés	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%
50% des jours ouvrés ou plus	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%
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%
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%
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%
Moins de 50% des jours ouvrés	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%
50% des jours ouvrés ou plus	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%
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%
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%
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%
Moins de 50% des jours ouvrés	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%
50% des jours ouvrés ou plus	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%
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%
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%

Source : Secrétariat du 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 (4,3%).

Graphique 3-10 : Le travail de nuit dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)

Source : Secrétariat du 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 du commerce électronique, en subissent les conséquences.

Une révision de la loi visant à autoriser le travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures) dans le secteur de l'e-commerce a été approuvée par les partenaires sociaux en décembre 2015. Cela devrait faciliter le travail de nuit dans le secteur de l'e-commerce pour les prochaines années. 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.

Un peu moins de la moitié (47,8%) seulement des travailleurs déclarent ne jamais travailler le samedi. Il s'agit d'une légère baisse par rapport à 2000 (49,2%). 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.

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
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%
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%
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%
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%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%	100,0%

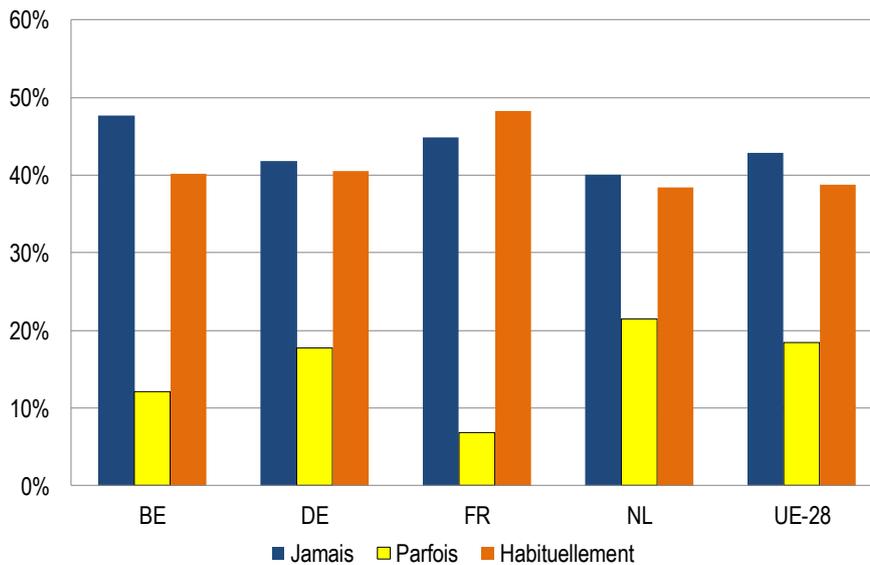
Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

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
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%
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%
2 jours 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%
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%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%	100,0%

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

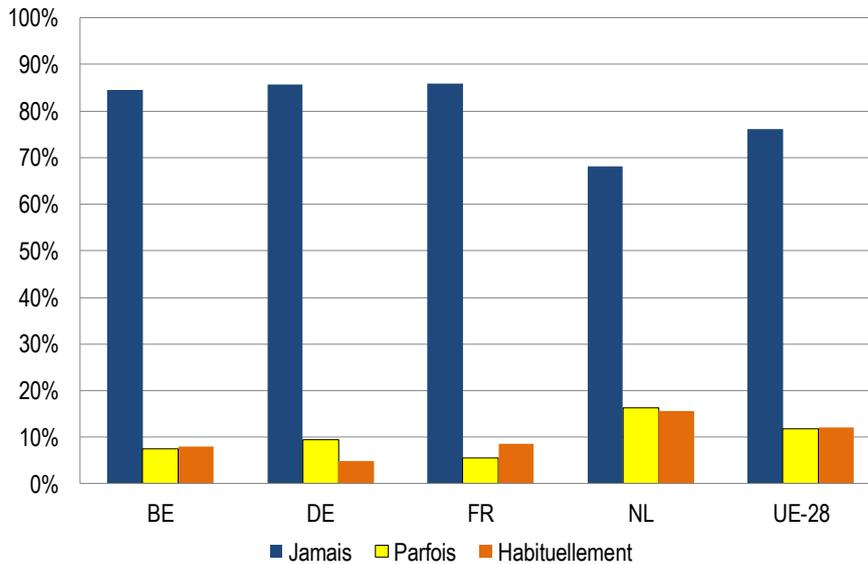
Néanmoins, selon le graphique ci-dessous, le travail le samedi reste un peu moins répandu dans le secteur de la distribution belge que chez ses homologues français, allemand et surtout néerlandais. Alors qu'en Belgique 47,7% des salariés déclarent ne jamais travailler le samedi, il apparaît que cette part est nettement moindre en France (44,9%), en Allemagne (41,8%) et surtout aux Pays-Bas (40%).

Graphique 3-11 : Part du travail le samedi dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)

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

La proportion de travailleurs qui ne travaillent jamais le dimanche est approximativement aussi élevée en Allemagne (85,7%) et en France (85,9%) qu'en Belgique (84,6%), mais le secteur de la distribution aux Pays-Bas présente à cet égard un pourcentage inférieur (68,1%) à la moyenne européenne (76,2%).

Graphique 3-12 : Part du travail le dimanche dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat du 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%).

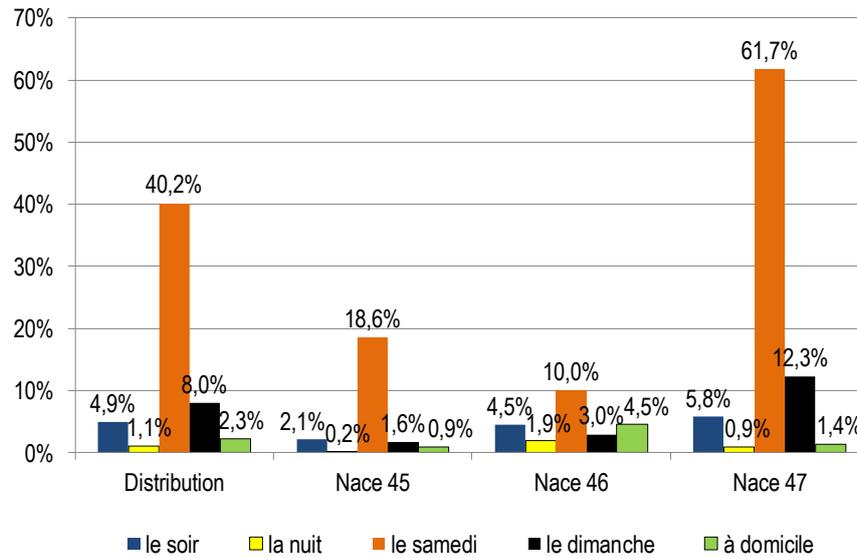
Tableau 3-9 : Le travail à domicile dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
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%
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%
2 jours 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%
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%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Secrétariat du 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. Le taux élevé de travail le samedi dans le secteur de la distribution est presque totalement attribuable au commerce de détail. Le travail à domicile et le travail de nuit sont un peu plus répandus dans le commerce de gros (NACE 46), mais le travail le week-end est peu fréquent dans ce sous-secteur.

Graphique 3-13 : 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 2016



Source : Secrétariat du 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 de 72,3% dans le secteur de la distribution. La différence entre ouvriers et employés est assez importante, les chiffres s'établissant respectivement à 77,5% et 70,4%. 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 86,1% et 66,1%).

3.5.2 Travail posté (en équipes)

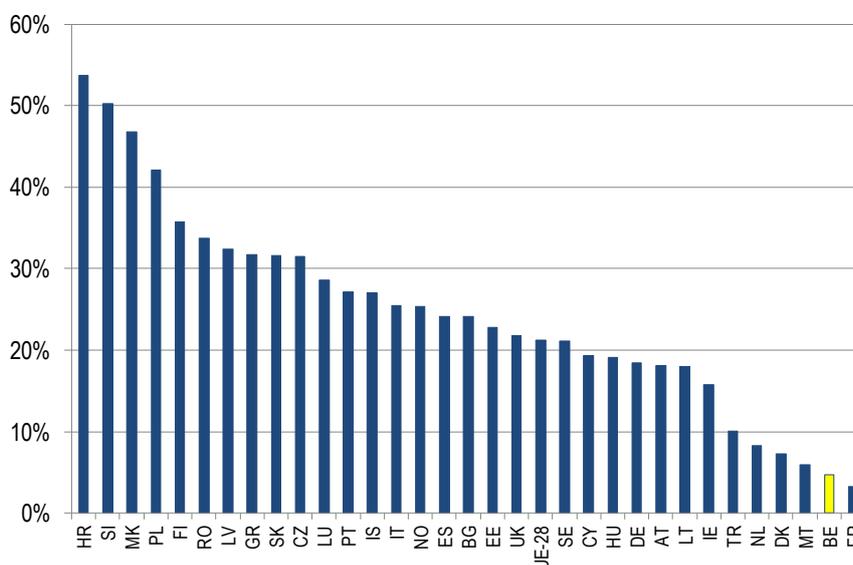
L'horaire de travail particulier n'est donc pas un phénomène exceptionnel dans le secteur de la distribution. Les formes principales sont l'horaire flexible imposé (14,5%) et l'horaire flexible choisi (5,5%). Le travail en équipes ne représentait en 2016 que 4,4% de l'emploi total dans le secteur de la distribution. Une répartition par statut professionnel montre que tant les ouvriers que les employés travaillent assez rarement en équipes (7,7% et 3,2%). Le travail posté (en équipes) est le moins répandu dans le secteur de la distribution de véhicules automobiles (NACE 45) ; 3,7% seulement des effectifs totaux étaient concernés en 2016.

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

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

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 (4,8%) est parmi les plus basses d'Europe en 2016. Il n'y a qu'en France (3,2%) que ce chiffre est encore plus faible. Aux Pays-Bas (8,3%) et surtout en Allemagne (18,4%), 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 21,2% 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 3-14 : Part du travail en équipes dans les secteurs de la distribution européens en 2016 (NACE 45, 46, 47)

Source : Secrétariat du 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 1,8% des ouvriers peuvent demander un horaire variable dans le secteur de la distribution, contre 6,9% des employés. Le régime d'horaire flexible imposé est également plus fréquent chez les employés que chez les ouvriers (16,2% contre 9,8%). Par ailleurs, 0,5% seulement des salariés dans le secteur de la distribution sont soumis à un horaire décalé ou coupé.

Tableau 3-11 : Horaire de travail en 2016 dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

Ouvriers	Hommes	Femmes	Total
Travail posté en 2 équipes	5,5%	9,1%	6,4%
Travail posté en 3 équipes	1,2%	0,5%	1,0%
Travail posté en 4 équipes ou +	0,3%	0,6%	0,4%
Horaire variable choisi	2,3%	0,3%	1,8%
Horaire flexible imposé	8,8%	13,0%	9,8%
Horaire discontinu	0,1%	1,1%	0,4%
Autre type d'horaire	3,3%	1,2%	2,8%
Sous-total	21,5%	25,9%	22,5%
Horaire identique	78,5%	74,1%	77,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Employés	Hommes	Femmes	Total
Travail posté en 2 équipes	2,7%	2,6%	2,7%
Travail posté en 3 équipes	0,5%	0,5%	0,5%
Travail posté en 4 équipes ou +	0,1%	.	0,0%
Horaire variable choisi	10,0%	4,5%	6,9%
Horaire flexible imposé	12,1%	19,3%	16,2%
Horaire décalé ou coupé	0,7%	0,4%	0,5%
Autre type d'horaire	3,1%	2,6%	2,8%
Sous-total	29,1%	29,9%	29,6%
Horaire identique	70,9%	70,1%	70,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

ouvriers + employés	Hommes	Femmes	Total
Travail posté en 2 équipes	3,8%	3,5%	3,7%
Travail posté en 3 équipes	0,7%	0,5%	0,6%
Travail posté en 4 équipes ou +	0,2%	0,1%	0,1%
Horaire variable choisi	7,0%	4,0%	5,5%
Horaire flexible imposé	10,8%	18,5%	14,5%
Horaire décalé ou coupé	0,5%	0,5%	0,5%
Autre type d'horaire	3,2%	2,4%	2,8%
Sous-total	26,1%	29,4%	27,7%
Horaire identique	73,9%	70,6%	72,3%
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.

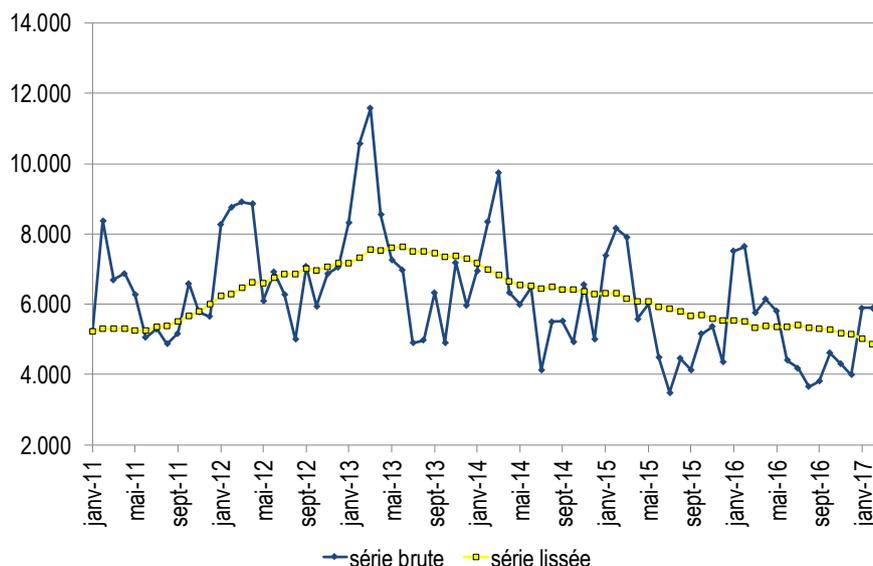
Primo, 82,7% du chômage temporaire en 2015 est de nature économique. Le chômage pour force majeure et pour jours d'intempéries représente 8,4% du chômage temporaire. La troisième raison de chômage temporaire est la suspension du contrat d'employés en temps de crise, laquelle est responsable de 4,5% du chômage temporaire. La quatrième cause par ordre d'importance est liée aux fermetures collectives (2,5%). Les autres causes, comme les incidents techniques et les grèves ou lock-out, sont négligeables dans le secteur de la distribution.

Secundo, le chômage temporaire touche proportionnellement plus les hommes que les femmes : les hommes représentaient en moyenne 78% du chômage temporaire en 2015, alors que leur part dans l'emploi total était de 52,4% en 2015.

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).

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 juillet 2015, à savoir 3 486 chômeurs temporaires.

Graphique 3-15 : Evolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution

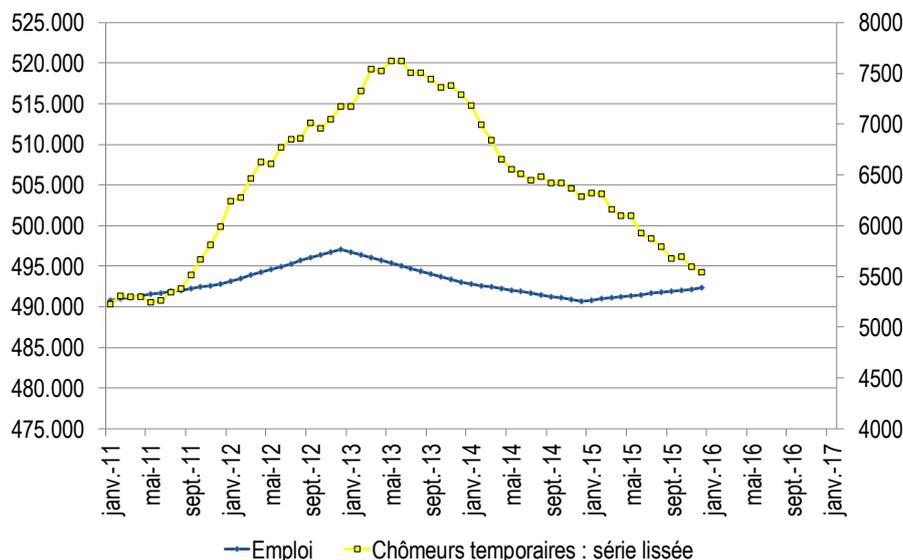


Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques du chômage temporaire (après vérification) de l'ONEm

On voit clairement dans le graphique ci-dessous que le chômage temporaire a contribué durant les périodes de crise à limiter le nombre de licenciements. Ainsi, l'emploi est resté à niveau durant les années de crise. Ce système flexible apparaît donc être un « instrument win-win » en temps de crise. Il sécurise la pérennité de l'emploi du salarié en cas de basse 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. C'est ce qu'il ressort notamment de la diminution progressive de l'emploi, puis du chômage temporaire à partir de 2013.

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

Graphique 3-16 : Evolution du nombre de chômeurs temporaires et du nombre de personnes occupées dans le secteur de la distribution



Source : Secrétariat du CCE sur la 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 15,8%, le chômage temporaire de nature économique représentant 73%. Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), 92% du chômage temporaire est de nature économique et dans le commerce de gros (NACE 46), cette proportion est de 83,9%. 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 94,8% des personnes en chômage temporaire y sont des hommes. Dans le commerce de gros (NACE 46), ce pourcentage est de 79,9% et dans le commerce de détail de seulement 61,1%.

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.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC (les anciens prépensionnés) dans le secteur de la distribution¹⁶ pour la période 2002-mars 2017. 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. 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 s'explique essentiellement par le passage progressif de la pension légale des femmes de 60 ans à 65 ans, qui a eu pour conséquence un allongement de leur maintien dans le régime de chômage avec complément d'entreprise et donc un gonflement du nombre de chômeurs en RCC. 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. 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. Dans ce cadre, l'âge d'accès au RCC a été relevé à 62 ans. 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 17¹⁷ a encore été renforcé à partir de 2015 par le gouvernement Michel. L'âge 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. 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. Début 2015, le régime à 58 ans longue carrière a été supprimé. 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. Les personnes qui exercent un métier lourd¹⁸ peuvent également partir en RCC dès 58 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. Ce régime n'a pas été modifié. Jusque fin 2014, les personnes ayant un passé professionnel de 33 ans dont au

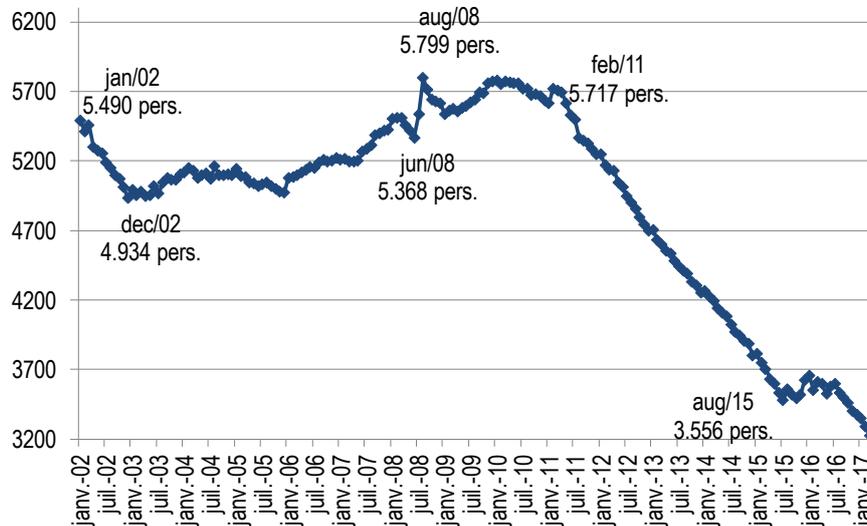
¹⁶ Il n'a pas été possible pour l'ONEm de ventiler par sous-secteur (NACE 45, 46 et 47) les données relatives à l'ensemble du secteur de la distribution.

¹⁷ 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.

¹⁸ On entend par métier lourd le travail de nuit, le travail posté en équipes et les services interrompus.

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.

Graphique 3-17 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution



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

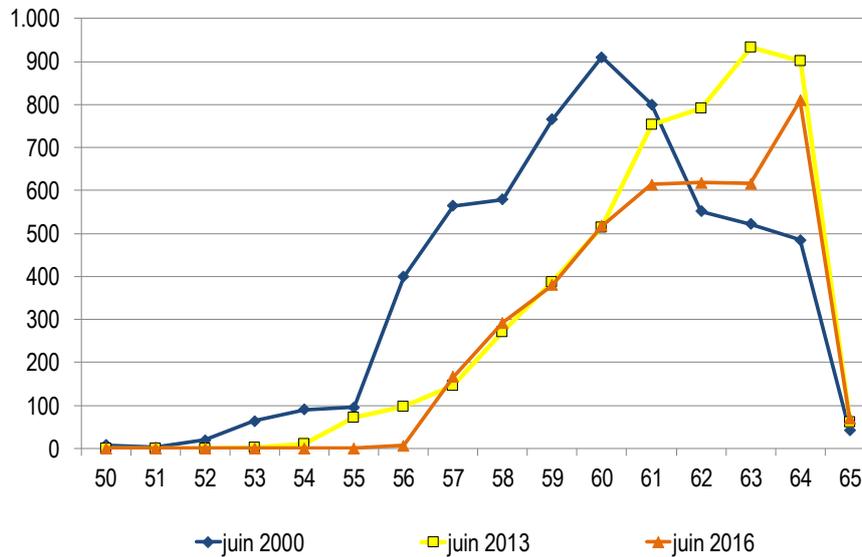
Tableau 3-12 : Evolution du nombre annuel moyen de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution

	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
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%

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

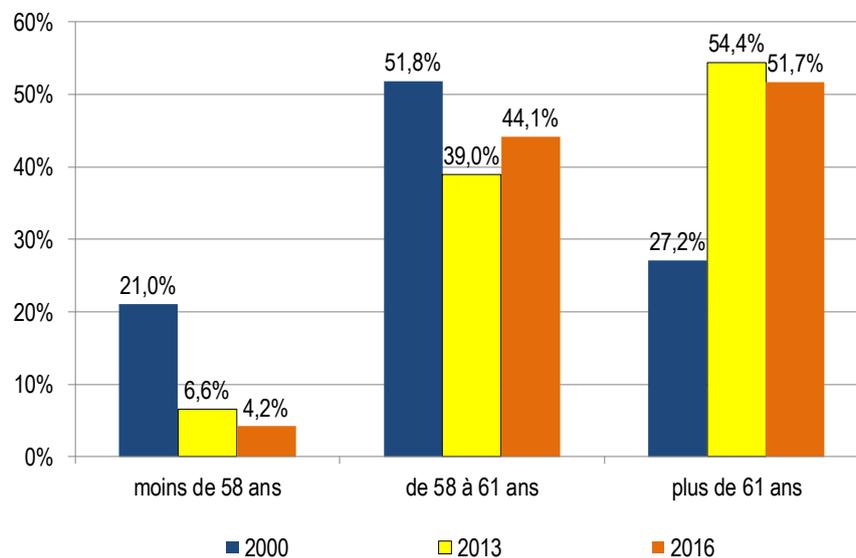
Dans les graphiques ci-dessous, nous avons comparé la ventilation des chômeurs en RCC selon l'âge en juin 2000, juin 2013 et juin 2016. Il en ressort que le nombre de chômeurs en RCC de moins de 58 ans diminue substantiellement de 21% en 2000 à seulement 4,2% en 2016, conformément aux objectifs du Pacte de solidarité entre générations. Avec une part de 51,7%, le groupe des chômeurs en RCC de plus de 61 ans est également plus important en 2016 que le groupe des 58 à 61 ans (44,1%).

Graphique 3-18 : Ventilation du nombre de chômeurs en RCC selon l'âge



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

Graphique 3-19 : Ventilation du nombre de chômeurs en RCC par groupe d'âge



Source : Secrétariat du CCE sur la 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 en crédit-temps 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'1/5e 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 103ter¹⁹

- 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 2019²⁰.

À ces formules s'ajoute le crédit-temps avec motif, comme le congé parental, le congé pour soins palliatifs et le congé pour assistance médicale. Pour ces formes de crédit-temps, l'ONEm verse encore des allocations d'interruption à partir du 1er janvier 2015.

¹⁹ 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

²⁰ 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 2016, l'ONEm dénombre dans le secteur de la distribution quelque 25 667 personnes qui ont opté pour l'un ou l'autre régime d'aménagement du temps de travail, soit une baisse de 6% par rapport à 2011²¹. Dans ce total, les congés « thématiques » (congé parental, soins palliatifs, assistance médicale) interviennent pour 31,2%, contre 25% en 2011. Les interruptions complètes régressent légèrement, passant de 5,6% en 2011 à 2,5% en 2016. Les interruptions à temps partiel constituent la principale forme d'interruption professionnelle ; leur part a diminué légèrement, passant de 69,4% en 2011 à 66,3% en 2016.

La baisse de 7% par rapport à 2015 du nombre de personnes optant pour des interruptions professionnelles est principalement imputable à la diminution du nombre d'interruptions à temps partiel et à temps plein, respectivement de 11,6% et 26,3% par comparaison à 2015. Cette forte diminution du nombre d'interruptions à temps plein et partiel a été compensée en partie par l'augmentation des congés thématiques (+6%).

Tableau 3-13 : 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
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%

	interruption complète	interruption partielle	congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	total
2011	1.530	18.972	6.815	27.317
2016	638	17.023	8.007	25.667
2016/2011	-58%	-10%	17%	-6%
Part 2011	6%	69%	25%	100%
Part 2016	2%	66%	31%	100%

Note : depuis le 1er janvier 2012, l'interruption de carrière dans le secteur privé a été remplacée par le « crédit-temps »
Source : Secrétariat du CCE sur la base de données de l'ONEm

²¹ 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. Environ la moitié (8 487 en 2016) des salariés du secteur de la distribution optant pour des interruptions professionnelles sont occupés dans le commerce de détail (NACE 47). La proportion de personnes en interruption complète de travail est aussi la plus élevée dans le commerce de détail. Dans les trois sous-secteurs, le nombre de personnes en interruptions complètes 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, cette baisse étant la plus marquée (-11,2%) dans le commerce de détail (NACE 47).

Tableau 3-14 : 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
2016/2011	/	-89,2%	11,5%	-63,0%	-3,3%	-1,3%
Aandeel 2011	0,0%	0,4%	23,7%	1,9%	73,9%	100,0%
Aandeel 2016	0,0%	0,0%	26,8%	0,7%	72,4%	100,0%
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
2016/2011	/	-89,5%	5,6%	-69,3%	-8,1%	-6,7%
Aandeel 2011	0%	0,3%	27,3%	3,4%	69%	100%
Aandeel 2016	0%	0,03%	31%	1%	68%	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
2016/2011	-33,3%	-92,5%	29,0%	-54,6%	-11,2%	-6,3%
Aandeel 2011	0,01%	1,4%	23,4%	7,9%	67,3%	100,00%
Aandeel 2016	0,01%	1,02%	23,19%	6,85%	68,93%	100,00%

Note : depuis le 1er janvier 2012, l'interruption de carrière dans le secteur privé a été remplacée par le « crédit-temps »

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

4 Mobilité de la main-d'œuvre 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 onze ans, leur nombre a progressé de 60,7%, passant de 4 211 en 2004 à 6 767 en 2016. Cette hausse s'explique en partie par la difficulté de recruter du personnel dans le secteur de la distribution.

Tableau 4-1 : Evolution du nombre de frontaliers au cours de ces dernières années dans le secteur de la distribution

	Ouvriers	Ouvrières	Total ouvriers	Employés	Employées	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	2.035	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
2016/2004	53,5%	21,4%	48,4%	47,7%	89,3%	67,3%	60,7%

Source : Secrétariat du CCE sur la 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) » (15,5%) et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (15%). La majorité des travailleurs frontaliers sont originaires des pays voisins : 80,2% des travailleurs frontaliers sont originaires de France et 14,9% des Pays-Bas. Les autres pays ne représentent que 4,9% des travailleurs frontaliers.

Tableau 4-2 : Sous-secteurs occupant des travailleurs frontaliers en 2016

		Travailleurs frontaliers	Pourcent
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	1046	15,5%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	1013	15,0%
467	Autres commerces de gros spécialisés	614	9,1%
475	Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	593	8,8%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	595	8,8%
451	Commerce de véhicules automobiles	517	7,6%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	509	7,5%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	498	7,4%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	412	6,1%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	253	3,7%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	137	2,0%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	126	1,9%
479	Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	95	1,4%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	102	1,5%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	80	1,2%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	58	0,9%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	32	0,5%
469	Commerce de gros non spécialisé	40	0,6%
461	Intermédiaires du commerce de gros	31	0,5%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	10	0,1%
478	Commerce de détail sur éventaires et marchés	6	0,1%
Total		6767	100,0%

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

Tableau 4-3 : Pays d'origine des travailleurs frontaliers en 2016

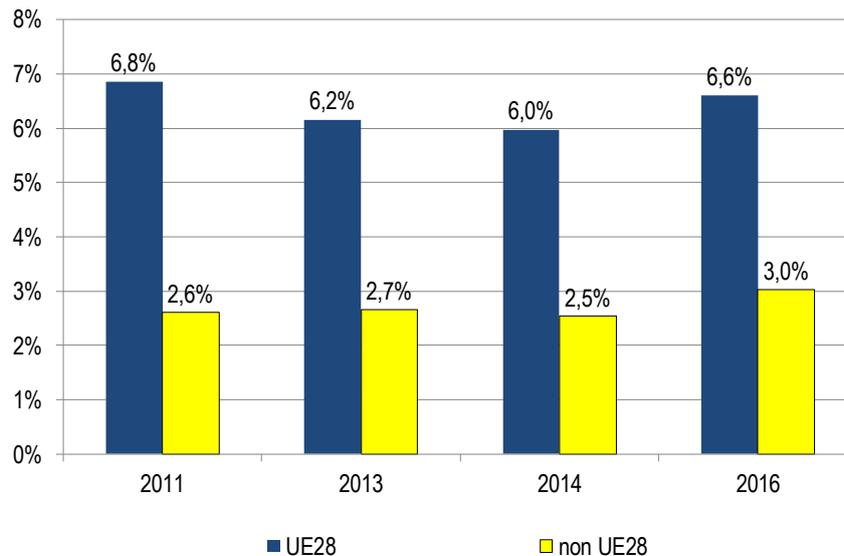
Pays	Ouvrier			Employé			Total
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
France	5.218	1.326	6.544	1.587	1.903	3.490	10.034
Pays-Bas	432	131	563	633	667	1.300	1.863
Autres pays	205	29	234	258	119	377	611
Total	5.855	1.486	7.341	2.478	2.689	5.167	12.508
Pays	Ouvrier			Employé			Total
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
France	89,1%	89,2%	89,1%	64,0%	70,8%	67,5%	80,2%
Pays-Bas	7,4%	8,8%	7,7%	25,5%	24,8%	25,2%	14,9%
Autres pays	3,5%	2,0%	3,2%	10,4%	4,4%	7,3%	4,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

4.2 Nationalité des travailleurs

Selon l'enquête sur les forces de travail menée en 2016, 90,4% des travailleurs du secteur de la distribution ont la nationalité belge, 6,6% sont des ressortissants de l'UE et les 3% restants sont originaires de l'extérieur de l'UE. C'est dans le sous-secteur du commerce de détail (NACE 47) que l'on retrouve la plus grande proportion de travailleurs étrangers. En 2016, 89,7% des travailleurs étaient de nationalité belge et 6,7% 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 au cours de ces dernières années



Source : Secrétariat du 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 pour éviter de commenter des situations anecdotiques ;
- Le taux de satisfaction des offres d'emploi de la profession concernée 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 clôturer²² cette offre d'emploi, doit être plus longue que la durée médiane d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

Steunpunt Werk a annoncé ne pouvoir générer de données sur le nombre de fonctions critiques dans le secteur de la distribution telles que celles qui ont été publiées dans le précédent rapport sur l'emploi en avril 2016²³ parce que le VDAB n'est provisoirement pas à même de constituer le fichier reprenant les

²² Une offre est clôturée lorsqu'elle est satisfaite ou annulée.

²³ <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc16-1036.pdf>

fonctions critiques et les postes vacants difficiles à pourvoir en raison de changements techniques au niveau des données. Ces chiffres seront toutefois de nouveau disponibles à moyen terme.

Nous nous basons dès lors, lors de la description des fonctions critiques dans la présente analyse, sur le rapport du VDAB « Knelpuntberoepen / Kanseneroepen 2016²⁴ ». A l'exception des fonctions de responsable de rayon dans les départements de l'alimentation et du non-food, de vendeur dans les magasins de bricolage et de barman, les fonctions critiques enregistrées en 2014 (cf. Tableau 5-1) subsistent en 2016 en tant que telles. Le VDAB a géré 37 200 emplois dans le cadre de ces fonctions critiques en 2016. Le rapport susmentionné ne précise cependant pas dans quelle mesure ces fonctions sont présentes dans la distribution.

Parmi ces fonctions critiques, les fonctions 'statistiquement les plus problématiques' ou les fonctions pour lesquelles il est le plus difficile de trouver un candidat adéquat sont cernées sur la base d'une sélection plus stricte : manager de magasin dans le commerce de détail, représentant, délégué technico-commercial, manager de production, menuisier d'extérieur, opérateur de call-center, gestionnaire de réseau, technicien d'installations industrielles, technicien dessinateur d'automatisation industrielle, technicien de techniques de réfrigération et de climatisation, analyste d'entreprise, analyste développeur TIC, technicien de véhicules, mécanicien d'entretien, technicien de machines de chantier, agricoles et de levage, électricien de maintenance, installateur en électrotechnique industrielle, responsable de la logistique et conducteur de poids lourd avec remorque. Il est pratiquement certain que ces professions persisteront sur la liste des fonctions critiques durant les prochaines années. Les causes de ces carences varient en fonction des emplois. Les problèmes de recrutement peuvent résulter de conditions de travail spécifiques ou d'un manque quantitatif ou qualitatif de main-d'œuvre.

²⁴ https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/knelpuntberoepen_2016.pdf

Tableau 5-1: Fonctions critiques dans le secteur de la distribution en région flamande en 2014

Fonctions critiques comptant au minimum 20 offres d'emploi	Offres d'emploi	% d'offres d'emploi critiques
Responsable de rayon de produits alimentaires	59	67,8%
Mécanicien(ne) en génie civil, agricole, travaux techniques, engins de levage et de manutention	30	63,3%
Mécanicien automobile	53	56,6%
Délégué technico-commercial	68	54,4%
Menuisier extérieur	38	50,0%
Conducteur de véhicule articulé	25	48,0%
Opticien	40	45,0%
Représentant	409	45,0%
Technicien en techniques de refroidissement et de climatisation	27	44,4%
Mécanicien d'entretien	215	43,7%
Carrossier	89	41,6%
Boucher	383	39,7%
Analyste-développeur informatique	63	39,7%
Mécanicien d'entretien de voitures de société ou de camions	40	37,5%
Mécanicien d'entretien de voitures personnelles ou de véhicules d'entreprise légers	212	36,8%
Installateur d'électrotechnique résidentielle	30	36,7%
Dispatcher des transports routiers de marchandises	20	35,0%
Comptable	43	34,9%
Electricien de maintenance	32	34,4%
Technicien d'installations industrielles	25	32,0%
Responsable de département en grande distribution	222	32,0%
Expert(e) d'intégration et implémentation des TIC	22	31,8%
Réparateur de biens électrodomestiques	50	30,0%
Boulangier	40	30,0%
Manager de magasin de détail	577	29,6%
Chauffeur de camion dans la distribution	73	28,8%
Collaborateur commercial	395	27,8%
Responsable logistique	120	27,5%
Conducteur de camion avec remorque	28	25,0%
Monteur d'aménagement d'intérieur	24	25,0%
Responsable du contrôle de la qualité	20	25,0%
Analyste TIC en entreprise	46	23,9%
Responsable de rayon de produits non alimentaires	98	23,5%
Aide-cuisinier	30	23,3%
Opérateur de call center	70	22,9%
Gestionnaire de réseau	27	22,2%
Assistant au management	51	19,6%
Technicien en automatisation industrielle	52	17,3%
Technicien de surface	123	17,1%
Vendeur dans un magasin de bricolage	124	16,9%
Chauffeur de camion (véhicule défini)	63	14,3%
Collaborateur technique et administratif	37	13,5%
Manager de production	23	13,0%
Installateur d'électrotechnique industrielle	34	11,8%
Opérateur de production en alimentation	78	10,3%
Nettoyeur industriel	55	9,1%
Barman	40	2,5%
Total	4423	

Source : Steunpunt WSE sur la base des données du VDAB (traduction propre)

Le Forem publie lui aussi, dans ses "Fonctions critiques et métiers en pénurie en 2015", une liste de fonctions critiques qui décrit la situation en Wallonie. La profession de directeur de magasin figure par exemple sur cette liste. Un certain nombre de fonctions qui sont qualifiées de critiques en Flandre sont aussi en pénurie en Wallonie ; il s'agit par exemple des fonctions de représentant, d'opérateur de call center, d'analyste TIC, de développeur et de technicien et électricien d'entretien. Ces derniers emplois sont confrontés à un manque quantitatif de main-d'œuvre²⁵. Le rapport de l'Observatoire bruxellois de l'emploi de décembre 2016 considère qu'outre les professions de représentant, d'analyste TIC, de développeur et de technicien et d'électricien d'entretien, la fonction d'employé commercial est également difficile à pourvoir dans la zone métropolitaine de Bruxelles²⁶.

6 Conclusion

L'emploi dans le secteur de la distribution en Belgique

Le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) était en 2015 un secteur important en matière d'emploi dans notre pays. Il représentait 12,5% de l'emploi total ou 492 300 salariés. Si l'on y ajoute les indépendants, le secteur de la distribution occupait 577 400 personnes. Au cours de la période 1997-2015, l'emploi s'est accru de 4,2% dans le secteur (+23 500 emplois). Cette croissance est entièrement attribuable à l'augmentation du nombre de salariés (+23,3%), le nombre d'indépendants s'étant considérablement réduit durant la même période (-45%). Quant à l'emploi total en Belgique, il a enregistré une hausse de 696 800 emplois entre 1997 et 2015 (+17,8%).

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 310 200 travailleurs en 2015. Le « Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 46) est bien plus petit, avec 196 400 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 70 800 travailleurs.

62,2% de l'emploi dans le secteur de la distribution est flamand, 26,1% est wallon et 11,8% 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 limité (8%) et l'emploi en Flandre est le plus important dans le commerce de gros (NACE 46) (70,3%).

Les cinq plus grands sous-secteurs en matière d'emploi sont le « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » (19,5%), les « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (15,7%), le « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (10,2%), les « Autres commerces de gros spécialisés (46.7) » (8,5%) et le « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (8,1%). Ensemble, ils représentent 62% 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.

²⁵ https://www.leforem.be/MungoBlobs/944/957/BR_ME_JUILLET_2016_focus%2C0.pdf

²⁶ <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Analyse%20FC%20ZMB%202016.pdf>

Le secteur était constitué en 2015 de 68 638 unités d'établissement : 84,4% d'entre elles étaient des petits établissements employant au maximum 10 travailleurs, 15,1% comptaient entre 10 et 99 travailleurs et 0,5% plus de 100 travailleurs. Ces unités d'établissement représentaient respectivement 34,7%, 48% et 17,1% de l'emploi. L'unité d'établissement moyenne employait en 2015 7,2 travailleurs.

Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge

Avec une part de 76,4% dans l'emploi, les employés sont les plus largement représentés dans le secteur de la distribution en 2015. La situation est toutefois différente dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), où seulement 44,5% des travailleurs sont des employés. Près de la moitié (47,6%) des travailleurs dans l'ensemble du secteur de la distribution sont des femmes, ce qui s'explique principalement par la forte présence des femmes (64,5%) 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. Dans le secteur de la distribution, les femmes sont essentiellement des employées. Elles occupent 57% des postes d'employés et 17% des postes d'ouvriers.

En 2016, 18,7% des travailleurs du secteur de la distribution étaient faiblement qualifiés, 54,3% moyennement qualifiés et 27% hautement qualifiés. Le niveau de qualification est le plus élevé dans le commerce de gros (NACE 46) : 41,2% des travailleurs de ce sous-secteur sont hautement qualifiés. Durant la période 2000-2016, 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 à la fois une part élevée de travailleurs hautement qualifiés et faiblement qualifiés. Seuls les Pays-Bas présentent une proportion plus élevée de faiblement qualifiés. En ce qui concerne la part de hautement qualifiés, le secteur de la distribution affiche également un meilleur score que la moyenne européenne.

Au cours de la période 2000-2016, 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 d'une trentaine d'années que dans l'ensemble du secteur privé. Bien que les employés accèdent au secteur à un âge moyen plus avancé, ils le quittent en moyenne au même âge que 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 dans le secteur de la distribution (19,1%), 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 9,1 ans en 2016, contre 10 ans dans l'ensemble du secteur privé.

Organisation du travail dans le secteur de la distribution

Depuis 2000, le travail à temps partiel dans le secteur de la distribution n'a pas augmenté. En 2016, la part des travailleurs à temps partiel s'élevait à 28%. Le travail à temps partiel est surtout l'apanage des femmes dans le secteur de la distribution. En 2016, 44,9% des employées et 47,8% des ouvrières travaillaient à temps partiel, contre seulement 11,7% des employés et 12,5% des ouvriers. Le taux important de travail à temps partiel est essentiellement tiré vers le haut par la part très élevée de travail à temps partiel dans le commerce de détail (NACE 47 – 38,4% en 2016 contre 14,1% dans le commerce de gros (NACE 46) et 10,7% 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. La Belgique présente ainsi 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 que très légèrement plus longue (un peu plus de 40 heures).

À 24,5 heures par semaine, la durée de travail hebdomadaire des travailleurs à temps partiel en Belgique est, abstraction faite des travailleurs à temps partiel français, la plus élevée de l'UE. Les travailleurs à temps partiel allemands ne prestent que 19 heures par semaine et ce chiffre est encore plus faible aux Pays-Bas (16,4 heures). La semaine de travail des travailleurs à temps partiel est plus longue (25,6 heures) dans le commerce de gros (NACE 46) que dans les autres sous-secteurs.

En 2016, 10,4% des emplois dans le secteur de la distribution étaient à durée déterminée ; ce pourcentage était de 16,3% pour les ouvriers (14,6% pour les hommes et 21,7% pour les femmes) et de seulement 8,2% pour les employés (6,8% pour les hommes et 9,3% pour les femmes). C'est donc principalement la part des ouvrières occupées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui est élevée. On compte en 2016, 22 364 travailleurs intérimaires en Belgique, représentant 4,5% de l'emploi dans le secteur de la distribution. On observe une nette tendance à l'augmentation du travail intérimaire depuis 1999. Cette tendance semble s'accélérer encore en 2016.

En ce qui concerne le nombre d'emplois permanents, la Belgique se situe dans la moyenne de l'UE avec 89,6%. Ce chiffre est cependant plus élevé qu'en Allemagne (87,1%), qu'en France (86,9%) et surtout qu'aux Pays-Bas (74,2%).

La proportion des travailleurs qui ne travaillent jamais le soir, à la maison, le samedi ou le dimanche a légèrement diminué depuis 2000. On notera toutefois que le nombre de personnes déclarant travailler le samedi est élevé (52,2%) dans le secteur de la distribution. Le travail le soir, le dimanche et le travail de nuit sont moins fréquents en Belgique que dans les secteurs de la distribution allemand et néerlandais.

La part des travailleurs soumis à un horaire identique ou normal était en 2016 de 72,3% (77,5% pour les ouvriers contre 70,4% 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 (14,5%). Le travail posté (en équipes) ne représentait en 2016 que 4,4% 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 personnes occupées. 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 2015, 82,7% du chômage temporaire était de nature économique. Le chômage temporaire touche davantage les hommes que les femmes ; en moyenne, 78% des chômeurs temporaires sont des hommes, tandis que leur part dans l'emploi total du secteur de la distribution s'élève à 52,4%.

Entre décembre 2008 et mars 2017, le nombre de chômeurs en régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le secteur a baissé de 5 613 à 3 224 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.

Durant la période 2011-2016, le nombre d'interruptions professionnelles a diminué de 6%. Les interruptions complètes ont fortement baissé (-58%) et les interruptions à temps partiel ont diminué de 10%, tandis que les congés thématiques se sont accrus de 17%. La forme d'interruption la plus importante est l'interruption partielle (66%). Étant donné que les conditions d'accès au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière sont progressivement relevées, une nouvelle diminution de leur utilisation est à prévoir.

Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution

En douze ans, le nombre de travailleurs frontaliers a augmenté de pas moins de 60,7%, passant de 4 211 unités en 2004 à 6 667 en 2016. 80,2% d'entre eux sont originaires de France et 14,9% 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

Par comparaison à 2014, les fonctions critiques d'alors restent d'actualité, à quelques exceptions près (responsable de rayon dans le non-food et dans l'alimentation, vendeur dans un magasin de bricolage et barman). Le VDAB a traité 37 200 emplois à pourvoir dans des fonctions critiques. Il n'est cependant pas possible de savoir dans quelle mesure ces offres émanent du secteur de la distribution.

7 Bibliographie

CNT, *Convention collective de travail adaptant 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/CCT-ORIG/cct-103-ter-\(20.12.2016\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-103-ter-(20.12.2016).pdf)

FEDERAGON, *Rapport annuel 2016*, via l'adresse Internet : <http://www.federgon.be/fr/publications/rapports-annuels/>

FOREM, *Fonctions critiques et métiers en pénurie en 2015*, via l'adresse Internet : https://www.leforem.be/MungoBlobs/944/957/BR_ME_JUILLET_2016_focus%2C0.pdf

OBSERVATOIRE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI, *Analyse de l'emploi et des fonctions critiques dans la zone métropolitaine bruxelloise, décembre 2016*, via l'adresse Internet : <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Analyse%20FC%20ZMB%202016.pdf>

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, *Groupe I – les chômeurs indemnisés*, via l'adresse Internet : <http://www.onem.be/fr/groupe-i-les-chomeurs-indemnisés>

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 : <http://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 : <http://www.onem.be/fr/quest-ce-qui-change-dans-le-regime-general-depuis-le-01042017>

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

PARTENA PROFESSIONAL, *Crédit-temps : du nouveau en 2017!*, via l'adresse Internet : <https://www.partena-professional.be/fr/infoflashes/2017/credit-temps-du-nouveau-en-2017/>

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/infoflashes/2017/credit-temps-fin-de-carriere-maintien-des-allocations-a-partir-de-55-ans-pour-les-regimes-derogatoires/>

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>

SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, *Crédit-temps de fin de carrière*, via l'adresse Internet : http://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/calculations/career/inactivity/parttime_end/pages/default.aspx

SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, *Réforme des pensions Di Rupo – aperçu des adaptations du régime salarié*, via l'adresse Internet : <http://www.onprvp.fgov.be/fr/futur/news/pages/reformoverview.aspx>

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

VDAB, *Knelpuntberoepen, kansenberoepen 2016*, via l'adresse Internet : https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/knelpuntberoepen_2016.pdf

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

http://www2.vlaanderen.be/socialedienst/dienstverlening/seniorenwerking/documenten/presentatie_info_penv_contract.pdf

8 Annexe

Tableau 8-1 : Nombre d'unités d'établissement par taille d'entreprise et par arrondissement au 30 juin 2015

Arrondissement	Moins de 10	De 10 à 99	Plus de 100	Total
ALOST	1.258	234	11	1.503
ANVERS	5.865	1.205	44	7.114
ARLON	326	47	3	376
ATH	306	51	2	359
AUDENARDE	548	99	1	648
BASTOGNE	234	41	1	276
BRUGES	1.936	259	3	2.198
BRUXELLES	6.256	937	62	7.255
CHARLEROI	1.930	337	11	2.278
COURTRAI	1.738	365	7	2.110
DINANT	515	78	1	594
DIXMUDE	212	38	1	251
EEKLO	415	53	0	468
FURNES	509	47	0	556
GAND	2.668	502	20	3.190
HALLE-VILVORDE	2.538	810	76	3.424
HASSET	2.339	493	10	2.842
HUY	468	63	0	531
LIEGE	3.207	528	14	3.749
LOUVAIN	2.049	378	12	2.439
MAASEIK	1.077	188	1	1.266
MALINES	1.693	374	17	2.084
MARCHE-EN-FAMENNE	275	57	1	333
MONS	1.071	182	2	1.255
MOUSCRON	395	66	2	463
NAMUR	1.581	246	6	1.833
NEUFCHATEAU	319	48	0	367
NIVELLES	2.089	436	19	2.544
OSTENDE	823	122	1	946
PHILIPPEVILLE	248	38	1	287
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	18	1	0	19
REGION FLAMANDE (n.d.a.)	26	5	0	31
REGION WALLONNE (CG exclusif) (n.d.a.)	18	1	0	19
REGION WALLONNE (CG uniquement) (n.d.a.)	12	1	0	13
ROULERS	895	160	6	1.061
SAINT-NICOLAS	1.296	288	8	1.592
SOIGNIES	708	120	5	833
TERMONDE	844	147	0	991
THUIN	582	89	1	672
TIELT	437	76	0	513
TONGRES	965	143	6	1.114
TOURNAI	672	128	5	805
TURNHOUT	2.067	467	10	2.544
VERVIERS	1.515	227	3	1.745
VIRTON	180	21	0	201
WAREMME	327	63	0	390
YPRES	543	78	0	621
Total	55.993	10.337	373	66.703

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