



RAPPORT

CCE 2018-1853

L'emploi dans le secteur de la distribution

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



Rapport sur l'emploi dans le secteur de la distribution

Juin 2018

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

Table des matières

1 L'emploi dans le secteur de la distribution	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.....	16
1.3 Taille des unités d'établissement	20
2 Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution.....	24
2.1 Statut et sexe	24
2.2 Niveau de qualification.....	27
2.3 Structure d'âge de l'emploi.....	30
2.4 Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise.....	35
3 Organisation du travail dans le secteur de la distribution	36
3.1 Travail à temps partiel.....	37
3.2 Nombre d'heures prestées par semaine	39
3.3 Emplois permanents et temporaires	43
3.3.1 Travail intérimaire	45
3.4 Travail atypique	47
3.5 Horaire de travail	53
3.5.1 Horaire identique	53
3.5.2 Travail posté (en équipes)	53
3.5.3 Horaire variable et horaire décalé ou coupé	55
3.6 Chômage temporaire	56
3.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise	58
3.8 Interruptions de carrière et crédit-temps	64
4 Mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur de la distribution	68
4.1 Travailleurs frontaliers.....	68
4.2 Nationalité des travailleurs.....	70
5 Fonctions critiques dans le secteur de la distribution	71
6 Conclusion.....	73
7 Bibliographie	77
8 Annexe	79

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 et part dans l'emploi (2016)	8
Tableau 1-3 :	L'emploi dans les sous-secteurs du secteur de la distribution (par millier de personnes)	9
Tableau 1-4 :	Salariés et indépendants dans le secteur de la distribution en pourcentage de l'emploi total	11
Tableau 1-5 :	Répartition de l'emploi par branche d'activité des secteurs de services (en milliers de personnes).....	12
Tableau 1-6 :	Répartition des indépendants par région et par sous-secteur	13
Tableau 1-7 :	Nombre et évolution des travailleurs par Région durant la période 2011-2015.....	17
Tableau 1-8 :	Part dans l'emploi de travailleurs par secteur et par Région au 30 juin 2016	18
Tableau 1-9 :	Répartition des salariés par sous-secteur dans le secteur de la distribution et du commerce de détail du NACE 47.7 au 30 juin 2016	19
Tableau 1-10 :	Secteur de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2016.....	21
Tableau 1-11 :	Sous-secteurs de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2016	22
Tableau 1-12 :	Secteur de la distribution selon la taille des entités juridiques au 30 juin 2017	24
Tableau 2-1 :	Les travailleurs du secteur de la distribution selon le statut et le sexe en 2016	25
Tableau 2-2 :	Les travailleurs du secteur de la distribution selon leur commission paritaire en 2016	26
Tableau 2-3 :	Commissions paritaires auxquelles ressortent les travailleurs du secteur.....	27
Tableau 2-4 :	Ancienneté moyenne dans le secteur de la distribution en 2017	36
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).....	38
Tableau 3-2 :	Part des travailleurs occupés à temps partiel dans l'emploi salarié total des sous-secteurs du secteur de la distribution en 2017	39
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)	40
Tableau 3-4 :	Emplois permanents et temporaires dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	43
Tableau 3-5 :	Le travail le soir dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	48
Tableau 3-6 :	Le travail de nuit dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	49
Tableau 3-7 :	Le travail le samedi dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	50
Tableau 3-8 :	Le travail le dimanche dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	51
Tableau 3-9 :	Le travail à domicile dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	52
Tableau 3-10 :	Evolution du travail en équipes dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	54
Tableau 3-11 :	Horaire de travail en 2017 dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	55
Tableau 3-12 :	Evolution du nombre annuel moyen de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution	62
Tableau 3-13 :	Aménagement du temps de travail dans le secteur de la distribution.....	65
Tableau 3-14 :	Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution	66
Tableau 4-1 :	Evolution du nombre de frontaliers au cours de ces dernières années dans le secteur de la distribution.....	68
Tableau 4-2 :	Sous-secteurs occupant des travailleurs frontaliers en 2017.....	69
Tableau 4-3 :	Pays d'origine des travailleurs frontaliers en 2017.....	69
Tableau 5-1 :	Fonctions critiques dans le secteur de la distribution en région flamande en 2016.....	72
Tableau 8-1 :	Nombre d'unités d'établissement par taille d'entreprise et par arrondissement au 30 juin 2016	79

Liste des graphiques

Graphique 1-1 : Évolution du nombre de salariés et d'indépendants durant la période 1997-2016.....	10
Graphique 1-2 : Evolution du nombre d'administrateurs et du nombre d'indépendants (NACE 47).....	15
Graphique 1-3 : Taille moyenne des unités d'établissement du secteur de la distribution selon le nombre de travailleurs (au 30 juin).....	23
Graphique 1-4 : Part des unités d'établissement de plus de 100 travailleurs dans l'emploi total.....	23
Graphique 2-1 : Niveau de qualification dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) en 2000 et 2017.....	28
Graphique 2-2 : Niveau de qualification dans le secteur de la distribution et l'économie belge en 2017.....	29
Graphique 2-3 : Niveau de qualification dans les secteurs de la distribution européens en 2017.....	30
Graphique 2-4 : Structure d'âge selon le statut professionnel des travailleurs du secteur de la distribution en 2017.....	31
Graphique 2-5 : Structure d'âge selon le sexe des travailleurs du secteur de la distribution en 2017.....	31
Graphique 2-6 : Evolution de la structure d'âge dans le secteur de la distribution.....	33
Graphique 2-7 : Comparaison de la structure d'âge en 2017.....	33
Graphique 2-8 : Structure d'âge des travailleurs des secteurs de la distribution européens en 2017.....	34
Graphique 2-9 : Pourcentage de travailleurs qui ont x années d'ancienneté dans l'entreprise en 2017.....	35
Graphique 2-10 : Evolution de l'ancienneté moyenne dans une même entreprise du secteur de la distribution (en nombre d'années).....	36
Graphique 3-1 : Evolution de la part du travail à temps partiel (NACE 45, 46, 47).....	37
Graphique 3-2 : Part du travail à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (NACE 45, 46, 47).....	39
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 1997-2017.....	41
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 2017 (NACE 45, 46, 47).....	42
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 2017 (NACE 45, 46, 47).....	42
Graphique 3-6 : Part des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (NACE 45, 46, 47).....	44
Graphique 3-7 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	45
Graphique 3-8 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur.....	46
Graphique 3-9 : Part du travail intérimaire dans l'emploi de chaque sous-secteur du secteur de la distribution.....	46
Graphique 3-10 : Le travail atypique dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	47
Graphique 3-11 : Part du travail le soir dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (NACE 45, 46, 47).....	48
Graphique 3-12 : Le travail de nuit dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (NACE 45, 46, 47).....	49
Graphique 3-13 : Part du travail le samedi dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (NACE 45, 46, 47).....	51
Graphique 3-14 : Part du travail le dimanche dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (NACE 45, 46, 47).....	52
Graphique 3-15 : Part des salariés qui travaillent habituellement le soir, la nuit, le week-end ou à domicile dans le secteur de la distribution et dans les sous-secteurs 45, 46 et 47 en 2017.....	53
Graphique 3-16 : Part du travail en équipes dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (NACE 45, 46, 47).....	54
Graphique 3-17 : Evolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution et l'économie belge.....	56
Graphique 3-18 : Evolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur.....	57
Graphique 3-19 : Evolution du nombre de chômeurs temporaires et du nombre de personnes occupées dans le secteur de la distribution.....	58
Graphique 3-20 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2002-2016).....	60
Graphique 3-21 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2017-2018).....	61
Graphique 3-22 : Ventilation du nombre de chômeurs en RCC selon l'âge.....	63
Graphique 3-23 : Ventilation du nombre de chômeurs en RCC par groupe d'âge.....	63
Graphique 3-24 : Comparaison entre l'évolution des interruptions de travail dans le secteur de la distribution et l'économie belge.....	67
Graphique 4-1 : Part des travailleurs ressortissants de l'UE et de nationalité extra-UE dans le secteur de la distribution et l'économie belge au cours de ces dernières années.....	70

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 1997-2016. 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 1997-2016, l'emploi s'est accru de 4,9% 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 27 100 unités entre 1997 et 2016. Avec 581 000 emplois, soit une part de 12,5 % dans l'emploi total en Belgique en 2016, le secteur de la distribution est un contributeur majeur de l'économie belge. La croissance de l'emploi est entièrement attribuable à l'augmentation du nombre de salariés (+98 500 unités). Le nombre d'indépendants s'est réduit année après année, les pertes totales se chiffrant à 71 400 emplois d'indépendants entre 1997 et 2016.

Dans les « services aux consommateurs », l'évolution a été la même que dans la distribution : durant la période 1997-2016, le nombre de salariés a augmenté (de 70 200 personnes ou +12,6%) et l'emploi a fortement reculé chez les indépendants (67 200 emplois ou -30,1%). Dans les « services aux entreprises », l'emploi a nettement progressé tant chez les salariés (+71,8%) que chez les indépendants (+60,8%).

Bien que le secteur de la distribution ait connu une hausse de l'emploi (4,9%) nettement inférieure à celle du secteur des « services aux entreprises » (+68,2%), il a fait mieux que tous les « services aux consommateurs » (+0,4%). Il est à noter que ces services englobent également la distribution de véhicules motorisés et le commerce de détail (NACE 45 et 47).

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

		1997	2002	2007	2010	2013	2014	2015	2016	Δ '16-'15	Δ 2016-1997	% 2016-1997
Distribution (Nace 45, 46, 47)	Salariés	399,3	450,8	489,2	490,6	493,0	490,7	492,3	497,8	5,5	98,5	24,7%
	Indépendants	154,6	120,4	103,6	94,3	88,0	86,2	85,1	83,2	-1,9	-71,4	-46,2%
	Total	553,9	571,2	592,8	584,9	581,0	576,9	577,4	581,0	3,6	27,1	4,9%
Services aux consommateurs (e.a. Nace 45, 47)	Salariés	556,1	603,5	619,6	625,5	619,0	619,2	624,5	626,3	1,8	70,2	12,6%
	Indépendants	223,1	193,5	166,0	160,6	155,9	155,2	156,1	155,9	-0,2	-67,2	-30,1%
	Total	779,2	797,0	785,6	786,1	774,9	774,4	780,6	782,4	1,8	3,2	0,4%
Services aux entreprises (e.a. Nace 46)	Salariés	475,8	586,1	681,2	710,5	745,3	765,7	788,9	817,6	28,7	341,8	71,8%
	Indépendants	237,8	263,2	310,7	341,4	365,1	369,2	375,4	382,5	7,1	144,7	60,8%
	Total	713,6	849,3	991,9	1.051,9	1.110,4	1.134,9	1.164,3	1.200,2	35,9	486,6	68,2%
Industrie	Salariés	636,3	621,1	577,6	527,8	508,6	495,2	487,6	484,5	-3,1	-151,8	-23,9%
	Indépendants	31,7	28,6	26,4	25,2	24,6	24,7	25,0	25,4	0,4	-6,3	-19,9%
	Total	668,0	649,7	604,0	553,0	533,2	519,9	512,6	510,1	-2,5	-157,9	-23,6%
Secteurs de réseau	Salariés	299,6	312,3	311,9	326,6	314,8	309,3	309,3	311,6	2,3	12,0	4,0%
	Indépendants	12,9	12,1	12,0	12,0	11,9	12,1	11,4	11,0	-0,4	-1,9	-14,7%
	Total	312,5	324,4	323,9	338,6	326,7	321,4	320,7	322,7	2,0	10,2	3,3%
Construction	Salariés	181,4	191,0	207,3	212,4	210,0	204,7	200,3	200,7	0,4	19,3	10,6%
	Indépendants	55,4	52,2	54,3	57,1	62,3	63,7	65,9	67,9	2,0	12,5	22,6%
	Total	236,8	243,2	261,6	269,5	272,3	268,4	266,2	268,6	2,4	31,8	13,4%
Quatenaire	Salariés	1.030,8	1.134,0	1.250,8	1.322,4	1.370,4	1.385,0	1.399,1	1.414,3	15,2	383,5	37,2%
	Indépendants	74,7	80,0	82,7	85,9	90,2	92,7	95,6	98,5	2,9	23,8	31,9%
	Total	1.105,5	1.214,0	1.333,5	1.408,3	1.460,6	1.477,7	1.494,7	1.512,7	18,0	407,2	36,8%
Emploi total en BE	Salariés	3.198,8	3.468,3	3.668,3	3.747,2	3.791,5	3.803,5	3.834,3	3.879,8	45,5	681,0	21,3%
	Indépendants	705,7	689,1	705,7	727,0	748,7	755,7	767,0	778,3	11,3	72,6	10,3%
	Total	3.904,5	4.157,4	4.374,0	4.474,2	4.540,2	4.559,2	4.601,3	4.658,1	56,8	753,6	19,3%

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

L'emploi total en Belgique a enregistré une hausse de 753 600 personnes entre 1997 et 2016 (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 68,2% dans les secteurs qui fournissent des services aux entreprises et de 36,8% 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 13,4%.

L'emploi a enregistré une hausse nettement moins élevée dans les secteurs de réseaux (3,3%) et une baisse considérable dans l'industrie (-23,6%). Le Tableau 1-2 présente les différents sous-secteurs de chaque secteur suivant la nomenclature NACE 2008 ainsi que leur part dans l'emploi. Les secteurs quaternaires occupent avec 32,5% la part la plus importante de l'emploi en Belgique, suivis des secteurs fournissant des services aux entreprises (qui incluent notamment NACE 45) avec une part de 25,8%. Ensemble, ils représentent plus de la moitié (58,3%) de l'emploi total.

Tableau 1-2 : Nomenclature NACE 2008 et part dans l'emploi (2016)

	Part dans l'emploi
Industrie	11,0%
Industrie alimentaire (10-12)	2,05%
Textile (13-15)	0,50%
Bois (16)	0,28%
Papier(17)	0,24%
Imprimerie (18)	0,34%
Cokéfaction et raffinage (19)	0,09%
Industrie chimique (20)	0,94%
Industrie pharmaceutique (21)	0,52%
Caoutchouc et plastique(22)	0,50%
Produits minéraux (23)	0,58%
Métallurgie (24)	0,53%
Produits métalliques (25)	1,19%
Produits informatiques, électroniques et optiques (26)	0,23%
Equipements électriques (27)	0,35%
Machines (28)	0,66%
Assemblages automobiles (29)	0,63%
Autres matériels de transport (30)	0,15%
Meubles autres industries manufacturières (31-32)	0,47%
Réparation et installation de machines (33)	0,45%
Édition (58)	0,23%
Secteurs de réseau	6,9%
Électricité et gaz (35)	0,40%
Eaux (36)	0,15%
Déchets (37-39)	0,53%
Transports terrestres et transport par conduites (49)	2,48%
Transports par eau (50)	0,07%
Transports aériens (51)	0,12%
Entreposage et services auxiliaires des transports (52)	1,93%
Activités de poste et de courrier (53)	0,71%
Télécommunications (61)	0,53%
Construction	5,8%
Industrie de construction (41-43)	5,77%
Services aux consommateurs	16,8%
Commerce de gros et de détail des véhicules (45)	1,54%
Commerce de détail, à l'exception des véhicules (47)	6,66%
Hébergement et restauration (55-56)	3,30%
Média son et bruit (59-60)	0,27%
Activités des services financiers (64)	1,35%
Assurance, réassurance et caisses de retraite (65)	0,54%
Activités immobilières (68)	0,58%
Agences de voyage (79)	0,18%
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques (95)	0,14%
Autres services personnels (96)	1,45%
Ménages en tant qu'employeurs de personnel (97-98)	0,78%
Services aux entreprises	25,8%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)	4,27%
Programmation (62-63)	1,42%
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (66)	0,76%
Activités juridiques et comptables; activités des sièges sociaux; conseil de gestion (69-70)	8,01%
Architecture et d'ingénierie, ... (71)	1,24%
Recherche-développement scientifique (72)	0,23%
Publicité et études de marché (73)	0,35%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (74-75)	0,48%
Location et location-bail (77)	0,28%
Activités liées à l'emploi (78)	4,41%
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (80-82)	4,32%
Quatenaire	32,5%
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire (84)	9,22%
Enseignement (85)	8,37%
Santé humaine (86)	6,76%
Action sociale avec et sans hébergement (87-88)	6,23%
Arts et amusement, bibliothèques, musées et autres activités culturelles; organisation de jeux de hasard et d'argent (90-92)	0,51%
Sports, récréation et loisirs (93)	0,42%
Organisations associatives (94)	0,96%

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

Au sein du secteur de la distribution, le sous-secteur « Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 47, ci-après « commerce de détail ») est le plus important sur le plan de l'emploi en Belgique. En 2016, il occupait 310 400 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 (198 900 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 71 700 travailleurs. Entre 1997 et 2016, l'emploi a connu la plus forte progression dans le commerce de détail (+8 %) et la hausse a été la plus faible dans le commerce de gros (+0,7 %). En ce qui concerne le nombre d'emplois indépendants, les trois sous-secteurs présentent bien la même tendance, à savoir une forte diminution. C'est le signe, entre autres, de la disparition structurelle des petits commerçants indépendants. Bien que l'emploi ait augmenté sur une longue période dans le commerce de détail, sa croissance s'est infléchie ces dernières années. Entre 2015 et 2016, l'emploi dans le commerce de détail s'est pratiquement stabilisé (+0,1 %). Dans les deux autres sous-secteurs, on observe en revanche une amélioration par rapport à la période 2014-2015, lorsque l'emploi avait légèrement baissé de 0,3 % (NACE 45) et de 0,7 % (NACE 46), puisque l'emploi y a augmenté de 1,3 %.

En comparaison avec 2007, année antérieure à la crise, le nombre de travailleurs est encore inférieur en 2016 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.

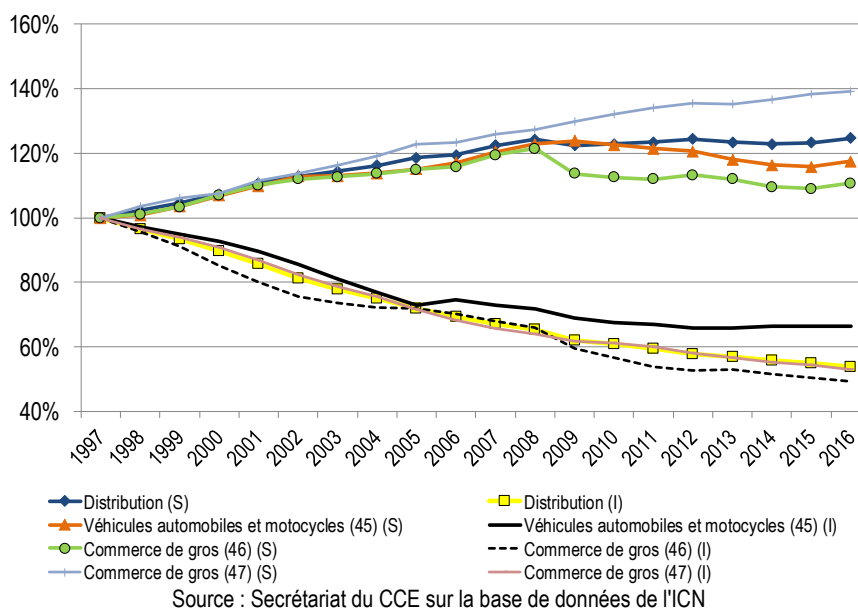
Tableau 1-3 : L'emploi dans les sous-secteurs du secteur de la distribution (par millier de personnes)

		1997	2002	2007	2010	2013	2014	2015	2016	Δ '16-'15	Δ 2016-1997	% '16-15	% 2016-1997
Nace 45	Salariés	50,8	57,3	61,2	62,3	60,0	59,1	58,8	59,7	0,9	8,9	-0,5%	17,5%
	Indépendants	18,1	15,5	13,2	12,2	11,9	12,0	12,0	12,0	0,0	-6,1	0,0%	-33,7%
	Total	68,9	72,8	74,4	74,5	71,9	71,0	70,8	71,7	0,9	2,8	-0,3%	4,1%
Nace 46	Salariés	165,1	185,0	197,2	185,8	184,8	180,9	180,0	182,9	2,9	17,8	-0,5%	10,8%
	Indépendants	32,5	24,6	22,1	18,4	17,2	16,8	16,4	16,0	-0,4	-16,5	-2,4%	-50,8%
	Total	197,6	209,6	219,3	204,2	202,0	197,8	196,4	198,9	2,5	1,3	-0,7%	0,7%
Nace 47	Salariés	183,4	208,5	230,8	242,5	248,2	250,7	253,5	255,2	1,7	71,8	1,1%	39,1%
	Indépendants	104,0	85,6	68,3	63,7	58,9	57,4	56,7	55,2	-1,5	-48,8	-1,2%	-46,9%
	Total	287,4	294,1	299,1	306,1	307,1	308,1	310,2	310,4	0,2	23,0	0,7%	8,0%

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 1997-2016, l'emploi des salariés a augmenté dans le secteur de la distribution, tandis que l'emploi des indépendants s'est nettement replié. À compter de la crise financière de 2007, la croissance des salariés s'est cependant progressivement interrompue, si ce n'est dans le commerce de détail (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). En 2016, ces deux derniers secteurs brisent toutefois la tendance. Ceci pourrait indiquer un possible renversement du recul de l'emploi.

Graphique 1-1 : Évolution du nombre de salariés et d'indépendants durant la période 1997-2016



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 64,6% durant la période 1997-2016. L'accroissement du taux d'activité¹ est à l'origine de cette hausse du taux d'emploi.

Le taux de chômage n'a pas continué à baisser en conséquence durant la même période. On constate toutefois un changement à partir de 2015, le taux de chômage passant de 11,4% en 2014 à 10,5% en 2016.

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 2016, 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 augmenté depuis 1997, une stagnation se produisant à partir de 2015. La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) est le troisième sous-secteur le plus important au sein des « services aux consommateurs » (9,2%).

En ce qui concerne l'emploi dans les « services aux entreprises », le commerce de gros (NACE 46) occupe la troisième place avec 16,6%. Le secteur « Activités juridiques et comptables (NACE 69-70) » emploie le plus grand nombre de personnes (31,1%). 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.

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

On notera tout particulièrement que l'importance du commerce de gros a baissé depuis 1997, puisqu'en matière d'emploi au sein des services aux entreprises, celui-ci doit céder à partir de 2016 sa deuxième place aux services d'enquête et de sécurité (NACE 80-82). En 1997, le commerce de gros était encore avec 27,7% le secteur le plus important en termes d'emploi au sein des « services aux entreprises ».

Comme nous l'avons déjà souligné, le commerce de détail (NACE 47) est le secteur de la distribution le plus important dans l'économie belge totale avec 6,7% de l'emploi total en 2016. 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	2016
Salariés distribution en % des salariés en BE	12,5%	13,0%	13,3%	13,0%	12,9%	12,8%	12,8%
Indépendants distribution en % des indépendants BE	21,9%	17,5%	14,7%	11,8%	11,4%	11,1%	10,7%
Actifs occupés (S&J) en % des actifs occupés BE	14,2%	13,7%	13,6%	12,8%	12,7%	12,5%	12,5%
Taux de chômage	12,5%	10,4%	10,7%	11,2%	11,4%	11,0%	10,5%
Taux d'emploi	59,2%	62,6%	63,9%	63,3%	63,6%	64,1%	64,6%
Chômeurs dans 15/65	8,5%	7,3%	7,6%	8,0%	8,2%	7,9%	7,5%
Taux d'activité*	62,6%	64,8%	67,1%	67,5%	67,7%	67,6%	67,6%
Emploi dans population totale	39,0%	40,8%	41,8%	41,4%	41,4%	41,5%	41,8%
Nombre d'habitants par actif occupé	2,57	2,45	2,39	2,41	2,42	2,41	2,39
Nombre de chômeurs par actif occupé	0,14	0,12	0,12	0,13	0,13	0,12	0,12

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

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

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

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

	1997	2002	2007	2014	2015	2016	Nombre 2016
Services aux consommateurs							
Commerce de détail, à l'exception des véhicules (47)	36,8%	36,9%	38,0%	39,7%	39,7%	39,7%	310,4
Hébergement et restauration (55-56)	19,0%	18,4%	18,8%	19,2%	19,5%	19,6%	153,5
Commerce de gros et de détail des véhicules (45)	8,8%	9,1%	9,4%	9,2%	9,1%	9,2%	71,7
Autres services personnels (96)	7,4%	7,4%	7,6%	8,7%	8,6%	8,6%	67,6
Activités des services financiers (64)	10,4%	10,4%	9,6%	8,5%	8,2%	8,0%	62,9
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre (97-98)	7,7%	8,0%	6,7%	4,4%	4,8%	4,7%	36,4
Assurance, réassurance et caisses de retraite (65)	3,8%	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	3,2%	25,2
Activités immobilières (68)	2,3%	2,5%	2,6%	3,2%	3,3%	3,5%	27,0
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale; programmation et diffusion (59-60)	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%	1,6%	1,6%	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%	1,1%	8,6
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques (95)	1,2%	1,2%	1,0%	0,9%	0,8%	0,8%	6,3
Services aux entreprises							
Activités juridiques et comptables; activités des sièges sociaux; conseil de gestion (69-70)	26,6%	27,7%	30,0%	31,8%	31,2%	31,1%	373,2
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)	27,7%	24,7%	22,1%	17,7%	16,9%	16,6%	198,9
Enquêtes et sécurité; services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager; activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (80-82)	12,5%	12,6%	13,9%	16,5%	16,8%	16,8%	201,4
Activités liées à l'emploi (78)	14,5%	15,0%	15,8%	15,8%	16,7%	17,1%	205,3
Programmation, conseil et autres activités informatiques; services d'information (62-63)	3,2%	4,9%	4,7%	5,3%	5,4%	5,5%	66,3
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques (71)	5,2%	5,3%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	57,6
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (66)	4,3%	4,0%	3,4%	3,0%	3,0%	2,9%	35,2
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques; activités vétérinaires (74-75)	1,8%	1,5%	1,3%	1,8%	1,8%	1,9%	22,5
Publicité et études de marché (73)	2,6%	2,6%	2,1%	1,4%	1,4%	1,3%	16,2
Activités de location et location-bail (77)	0,8%	1,0%	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%	12,9
Recherche-développement scientifique (72)	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	0,9%	10,7

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

En 2016, la Flandre comptait 49 676 indépendants dans la distribution contre 28 229 en Wallonie et 5 273 à Bruxelles. Entre 1997 et 2016, 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 53,9% par rapport à 1997.

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

	1997	2015	2016	Δ '16-'15	Δ 2016- 1997	% '16-'15	% 2016-1997
Distribution							
Région Flamande	93.511	50.495	49.676	-819	-43.835	-1,6%	-46,9%
Région Wallonne	49.625	28.832	28.229	-603	-21.396	-2,1%	-43,1%
Région Bruxelles-Capitale	11.437	5.492	5.273	-219	-6.164	-4,0%	-53,9%
Total	154.573	84.819	83.178	-1.641	-71.395	-1,9%	-46,2%
Nace 45							
Région Flamande	10.643	7.119	7.171	52	-3.472	0,7%	-32,6%
Région Wallonne	6.461	4.441	4.480	39	-1.981	0,9%	-30,7%
Région Bruxelles-Capitale	1.021	407	389	-18	-632	-4,4%	-61,9%
Total	18.125	11.967	12.040	73	-6.085	0,6%	-33,6%
Nace 46							
Région Flamande	19.351	9.503	9.367	-136	-9.984	-1,4%	-51,6%
Région Wallonne	10.190	5.737	5.427	-310	-4.763	-5,4%	-46,7%
Région Bruxelles-Capitale	2.943	1.210	1.170	-40	-1.773	-3,3%	-60,2%
Total	32.484	16.450	15.964	-486	-16.520	-3,0%	-50,9%
Nace 47							
Région Flamande	63.517	33.873	33.138	-735	-30.379	-2,2%	-47,8%
Région Wallonne	32.974	18.654	18.322	-332	-14.652	-1,8%	-44,4%
Région Bruxelles-Capitale	7.473	3.875	3.714	-161	-3.759	-4,2%	-50,3%
Total	103.964	56.402	55.174	-1.228	-48.790	-2,2%	-46,9%

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 2015, le CCE comptabilisait 84 819 indépendants dans le secteur de la distribution, tandis que le Steunpunt WSE en comptait, pour la même année, 162 507.

Nombre d'indépendants (2015)	CCE	WSE
Distribution	84.819	162.507
Commerce de détail (nace 47)	56.402	101.596
Commerce de gros (nace 46)	16.450	28.671
Distribution de véhicules automobiles (nace 45)	11.967	32.240

Dans le commerce de détail, 56 402 indépendants étaient actifs, tandis que le Steunpunt WSE en comptait, pour la même année, 101 596.

Deux constatations pourraient expliquer cette différence conséquente dans les chiffres.

Différence dans les catégories prises en compte

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

Statut	WSE	BNB
Indépendant en activité principale, excl. combiné à statut salarié	x	x
Indépendant en activité principale, combiné à statut salarié	x	x
Indépendant en activité complémentaire, excl. combiné à statut salarié	x	x
Indépendant actif après pension, excl. combiné à statut salarié*	x	x
Aidant en activité principale, excl. combiné à statut salarié		x
Aidant en activité principale, combiné à statut salarié	9.950	x
Aidant en activité complémentaire, excl. combiné à statut salarié		
Aidant actif après pension, excl. combiné à statut salarié*		x

Note : Les personnes dont on suppose qu'elles ne sont plus actives ne sont pas comprises
Source : méthodologie BNB et Steunpunt WSE

La BNB prend en compte trois catégories supplémentaires par rapport au Steunpunt WSE : les aidants en activité principale combinée ou non à statut salarié et les aidants actifs après pension à l'exception de ceux ayant un statut salarié. Puisque la BNB prend en considération un plus grand nombre de catégories que le Steunpunt WSE pour le calcul du nombre d'indépendants, nous pouvons conclure que ceci n'explique pas la différence entre les deux chiffres publiés.

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 :

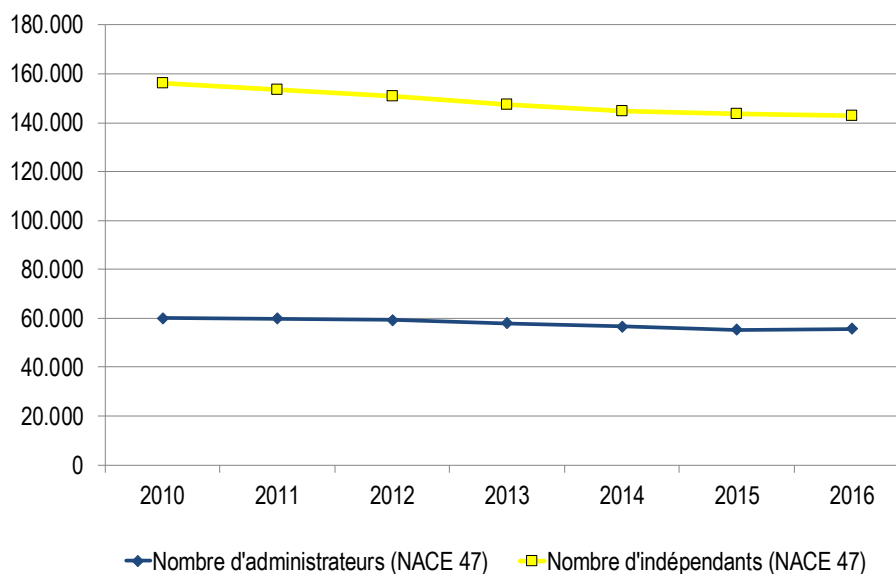
- La personne qui exerce un mandat dans une société ou une association qui se livre à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratif ;
- La personne qui est mandataire dans une société ou une association assujettie à l'impôt belge des sociétés ou à l'impôt belge des non-résidents.

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 2015, l'INASTI comptabilisait 55 348 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 2016 494 453 salariés dans le secteur de la distribution (NACE 45 : 55 853 + NACE 46 : 184 669 + NACE 47 : 253 931). C'est un peu moins que les 497 800 salariés figurant dans les Comptes nationaux en 2016. La différence peut s'expliquer par une série de corrections réalisées lors de l'élaboration des statistiques de l'ICN.

Ces chiffres montrent que l'emploi dans la distribution (en termes de salariés) est resté stable entre 2011 et 2016, malgré une forte hausse durant la période plus étendue 1997-2016 (selon les chiffres de l'ICN). On constate toutefois une rupture de tendance à partir de 2015 du fait d'une légère augmentation par rapport à 2014. En 2016, cette tendance haussière est encore renforcée et révèle une augmentation de 5,5 % par rapport à 2015 (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 2016, le nombre de salariés dans le secteur de la distribution total s'est replié de 9,5% à Bruxelles, a augmenté de 2,6% en Wallonie et de 0,1% 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 -21,8% et -21,5%). 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) » (-54,2%), « Commerce de gros non spécialisé » (-34,9%), et « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (31,7%). Dans la distribution de véhicules automobiles, les pertes d'emploi s'élèvent à 3,7% en Wallonie et à 1,8% en Flandre. Dans le commerce de gros, on observe une quasi-stabilisation en Flandre (-0,4%) et une faible hausse en Wallonie (2,9%). Dans le commerce de détail (NACE 47), le nombre de travailleurs a quelque peu progressé, la hausse étant modeste en Flandre (+1,4%) et un peu plus sensible à Bruxelles (+3,6%) et en Wallonie (+3,8%). Dans les deux plus grands sous-secteurs, « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) », le nombre de personnes occupées s'est accru respectivement de 1,6% et 9,8%.

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.

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	55.853	-2,1%	34.956	1,8%	16.670	-3,7%	4.227	-21,8%
451	Commerce de véhicules automobiles	30.442	-6,6%	18.261	-3,0%	9.283	-8,2%	2.898	-21,0%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	13.821	6,6%	8.250	12,1%	4.755	3,4%	816	-19,3%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	10.773	2,2%	8.010	4,3%	2.304	4,5%	459	-30,1%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	817	-13,5%	435	-10,5%	328	-15,7%	54	-21,7%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	184.669	-2,4%	130.810	0,4%	32.302	2,9%	21.557	-21,5%
461	Intermédiaires du commerce de gros	3.814	7,7%	2.344	3,9%	937	32,3%	533	-7,9%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	3.268	-2,1%	2.157	0,9%	1.073	-3,9%	38	-54,2%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	32.251	2,7%	22.371	2,7%	6.367	16,7%	3.513	-15,4%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	50.083	-4,6%	33.881	-0,1%	7.923	-2,8%	8.279	-20,8%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	12.631	-11,7%	9.017	-5,5%	849	-26,6%	2.765	-23,3%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	39.946	-1,2%	30.364	2,7%	6.487	2,7%	3.095	-31,7%
467	Autres commerces de gros spécialisés	41.345	-1,8%	29.750	-0,9%	8.388	1,9%	3.207	-17,1%
469	Commerce de gros non spécialisé	1.331	-13,3%	926	-15,7%	278	14,9%	127	-34,9%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	253.931	2,4%	142.093	1,4%	80.333	3,8%	31.505	3,6%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	96.678	5,2%	53.348	6,0%	31.700	5,1%	11.630	1,6%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	21.188	1,1%	12.691	-3,2%	6.547	6,7%	1.950	13,7%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	4.298	10,5%	2.491	30,8%	1.600	-2,4%	207	-40,3%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	4.827	-15,9%	2.501	-11,4%	1.436	-24,3%	890	-12,9%
475	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	35.440	-2,5%	20.654	-4,5%	11.059	2,3%	3.727	-4,9%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	10.579	-2,4%	5.509	-9,3%	3.620	5,0%	1.450	10,4%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	77.468	4,1%	42.737	1,4%	23.317	6,6%	11.414	9,8%
478	Commerce de détail sur éventaies et marchés	1.065	-16,0%	731	-11,6%	255	-15,6%	79	-43,2%
479	Commerce de détail hors magasin, éventaies ou marchés	2.388	-6,1%	1.431	8,7%	799	-28,3%	158	41,1%
Total	Distribution	494.453	0,1%	307.859	1,0%	129.305	2,6%	57.289	-9,5%

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 le sous-secteur de la distribution des véhicules automobiles (NACE 45) varie peu selon les Régions. Au 30 juin 2016, cette part s'élevait à 11,3% pour toute la Belgique et elle était un peu plus grande en Wallonie (12,9%) et légèrement plus faible à Bruxelles (7,4%). Dans les trois Régions, le commerce de détail (NACE 47) est le secteur le plus important, mais cette tendance est la plus prononcée en Wallonie, où la part du commerce de détail est de 62,1%.

Le secteur le plus important en termes d'emploi dans le commerce de détail est le « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) ». En Flandre, la part du commerce de gros (42,5%) est pratiquement aussi élevée que celle du commerce de détail. À Bruxelles également, le commerce de gros représente une proportion importante de l'emploi avec 37,6%. 62,3% des travailleurs dans l'ensemble du secteur de la distribution sont actifs en Flandre.

Dans le commerce de gros (NACE 46), la part de la Flandre est encore un peu plus grande, puisqu'elle s'élève à 70,8%, contre 17,45% en Wallonie et 11,7% 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 7,6% contre 62,6% en Flandre et 29,8% en Wallonie. Dans le commerce de détail (NACE 47), la part des travailleurs actifs en Flandre (56%) 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 2016

Nace 2/3	Secteur	Belgique		Flandre		Wallonie		Bruxelles	
		Part		Part		Part		Part	
		Distribution	Sous-secteur	Distribution	Sous-secteur	Distribution	Sous-secteur	Distribution	Sous-secteur
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	11,3%	100%	11,4%	62,6%	12,9%	29,8%	7,4%	7,6%
451	Commerce de véhicules automobiles	6,2%	100%	5,9%	60,0%	7,2%	30,5%	5,1%	9,5%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	2,8%	100%	2,7%	59,7%	3,7%	34,4%	1,4%	5,9%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	2,2%	100%	2,6%	74,4%	1,8%	21,4%	0,8%	4,3%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	0,2%	100%	0,1%	53,2%	0,3%	40,1%	0,1%	6,6%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	37,3%	100%	42,5%	70,8%	25,0%	17,5%	37,6%	11,7%
461	Intermédiaires du commerce de gros	0,8%	100%	0,8%	61,5%	0,7%	24,6%	0,9%	14,0%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	0,7%	100%	0,7%	66,0%	0,8%	32,8%	0,1%	1,2%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	6,5%	100%	7,3%	69,4%	4,9%	19,7%	6,1%	10,9%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	10,1%	100%	11,0%	67,6%	6,1%	15,8%	14,5%	16,5%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	2,6%	100%	2,9%	71,4%	0,7%	6,7%	4,8%	21,9%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	8,1%	100%	9,9%	76,0%	5,0%	16,2%	5,4%	7,7%
467	Autres commerces de gros spécialisés	8,4%	100%	9,7%	72,0%	6,5%	20,3%	5,6%	7,8%
469	Commerce de gros non spécialisé	0,3%	100%	0,3%	69,6%	0,2%	20,9%	0,2%	9,5%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	51,4%	100%	46,2%	56,0%	62,1%	31,6%	55,0%	12,4%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	19,6%	100%	17,3%	55,2%	24,5%	32,8%	20,3%	12,0%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	4,3%	100%	4,1%	59,9%	5,1%	30,9%	3,4%	9,2%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	0,9%	100%	0,8%	58,0%	1,2%	37,2%	0,4%	4,8%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	1,0%	100%	0,8%	51,8%	1,1%	29,7%	1,6%	18,4%
475	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	7,2%	100%	6,7%	58,3%	8,6%	31,2%	6,5%	10,5%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	2,1%	100%	1,8%	52,1%	2,8%	34,2%	2,5%	13,7%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	15,7%	100%	13,9%	55,2%	18,0%	30,1%	19,9%	14,7%
478	Commerce de détail sur évenitaires et marchés	0,2%	100%	0,2%	68,6%	0,2%	23,9%	0,1%	7,4%
479	Commerce de détail hors magasin, évenitaires ou marchés	0,5%	100%	0,5%	59,9%	0,6%	33,5%	0,3%	6,6%
Total	Distribution	100%	100%	100%	62,3%	100%	26,2%	100%	11,6%

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) » (19,6%), « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (15,7%), « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (10,1%), « Autres commerces de gros spécialisés (46.7) » (8,4%) et « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (8,1%). Ensemble, ils représentent 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.

Au sein du sous-secteur « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) », le « Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme, enfant et bébé en magasin spécialisé, assortiment général (47.716) » et les pharmacies (47.730) représentent près de la moitié de l'emploi avec respectivement 31% et 18,1%.

Tableau 1-9 : Répartition des salariés par sous-secteur dans le secteur de la distribution et du commerce de détail du NACE 47.7 au 30 juin 2016

Nace 2/3	2016	part 2016
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	253.931	51,4%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	184.669	37,3%
471 Commerce de détail en magasin non spécialisé	96.678	19,6%
477 Autres commerces de détail en magasin spécialisé	77.468	15,7%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	55.853	11,3%
464 Commerce de gros d'autres biens domestiques	50.083	10,1%
467 Autres commerces de gros spécialisés	41.345	8,4%
466 Commerce de gros d'autres équipements industriels	39.946	8,1%
475 Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	35.440	7,2%
463 Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	32.251	6,5%
451 Commerce de véhicules automobiles	30.442	6,2%
472 Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	21.188	4,3%
465 Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	13.821	2,8%
452 Entretien et réparation de véhicules automobiles	12.631	2,6%
453 Commerce d'équipements de véhicules automobiles	10.773	2,2%
476 Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	10.579	2,1%
474 Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	4.827	1,0%
473 Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	4.298	0,9%
461 Intermédiaires du commerce de gros	3.814	0,8%
462 Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	3.268	0,7%
479 Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	2.388	0,5%
469 Commerce de gros non spécialisé	1.331	0,3%
478 Commerce de détail sur éventaires et marchés	1.065	0,2%
454 Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	817	0,2%
Total Distribution	494.453	100,0%

Nace 5		2016	Part 2016
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	77.468	100,0%
47716	Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme, enfant et bébé en magasin spécialisé, assortiment général	24.007	31,0%
47730	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	14.009	18,1%
47721	Commerce de détail de chaussures en magasin spécialisé	6.310	8,1%
47711	Commerce de détail de vêtements pour dame en magasin spécialisé	5.319	6,9%
47750	Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé	4.787	6,2%
47761	Commerce de détail de fleurs, de plantes, de graines et d'engrais en magasin spécialisé	4.073	5,3%
47782	Commerce de détail de matériel photographique, d'optique et de précision en magasin spécialisé	2.668	3,4%
47770	Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé	1.825	2,4%
47740	Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé	1.682	2,2%
47762	Commerce de détail d'animaux de compagnie, d'aliments et d'accessoires pour ces animaux en magasin spécialisé	1.444	1,9%
47712	Commerce de détail de vêtements pour homme en magasin spécialisé	1.335	1,7%
47714	Commerce de détail de sous-vêtements, de lingerie et de vêtements de bain en magasin spécialisé	1.312	1,7%
47788	Commerce de détail d'articles de puériculture en magasin spécialisé, assortiment général	1.092	1,4%
47781	Commerce de détail de combustibles en magasin spécialisé, à l'exclusion des carburants automobiles	1.064	1,4%
47713	Commerce de détail de vêtements pour bébé et enfant en magasin spécialisé	1.016	1,3%
47789	Autre commerce de détail de biens neufs en magasin spécialisé n.c.a.	977	1,3%
47792	Commerce de détail de vêtements d'occasion en magasin	749	1,0%
47785	Commerce de détail de cycles en magasin spécialisé	720	0,9%
47784	Commerce de détail d'articles de droguerie et de produits d'entretien en magasin spécialisé	684	0,9%
47786	Commerce de détail de souvenirs et d'articles religieux en magasin spécialisé	642	0,8%
47722	Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage en magasin spécialisé	633	0,8%
47793	Commerce de détail de biens d'occasion en magasin, sauf vêtements d'occasion	358	0,5%
47715	Commerce de détail d'accessoires du vêtement en magasin spécialisé	315	0,4%
47791	Commerce de détail d'antiquités en magasin	292	0,4%
47787	Commerce de détail d'objets d'art neufs en magasin spécialisé	101	0,1%
47783	Commerce de détail d'armes et de munitions en magasin spécialisé	54	0,1%

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 69 077 unités d'établissement³ au 30 juin 2016. 58 164 d'entre elles employaient moins de 10 travailleurs. Ces unités d'établissement représentaient 84,2% du nombre total d'unités d'établissement dans le secteur et elles prennent à leur compte 34,4% des travailleurs, indépendants non inclus. À Bruxelles, ces établissements constituent 87,3% du nombre total des unités d'établissement du secteur de la distribution, mais ils n'occupent que 31,2% des travailleurs. En Wallonie et en Flandre, ils représentent 85,2% et 83,2% des unités d'établissement de moins de 10 travailleurs et emploient respectivement 40,1% et 32,7% des travailleurs.

Le secteur comptait 10 529 unités d'établissement de taille moyenne (15,2%), c'est-à-dire des unités d'établissement de 10 à 99 travailleurs. Ces entreprises occupaient 48,1% des travailleurs. Seulement 0,6% (384 unités d'établissement) des unités d'établissement employaient plus de 100 personnes, mais elles occupaient 17,5% des travailleurs. On notera tout particulièrement que les grandes unités d'établissement établies à Bruxelles n'emploient pas moins de 28,7% des travailleurs, contre 11,2% en Wallonie et 18% 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 59,2% en Flandre, contre 29,8% en Wallonie et 11% à Bruxelles. On dénombre en moyenne 7,5 travailleurs par unité d'établissement en Flandre contre respectivement 6,3 et 7,5 en Wallonie et à Bruxelles. La moyenne belge pour le secteur de la distribution se situe ainsi à 7,2 travailleurs.

Tableau 1-10 : Secteur de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2016

Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises				Nombre d'entreprises en pourcentage du total			
	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<5	45.307	26.366	13.549	5.392	65,6%	64,5%	65,9%	70,9%
5 à 9	12.857	7.634	3.972	1.251	18,6%	18,7%	19,3%	16,4%
10 à 19	6.547	4.090	1.949	508	9,5%	10,0%	9,5%	6,7%
20 à 49	3.131	2.015	845	271	4,5%	4,9%	4,1%	3,6%
50 à 99	851	550	182	119	1,2%	1,3%	0,9%	1,6%
100 à 199	248	154	52	42	0,4%	0,4%	0,3%	0,6%
199 à 500	115	69	25	21	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%
500 à 1000	16	15	0	1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
> 1000	5	2	0	3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	69.077	40.895	20.574	7.608	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage	100,0%	59,2%	29,8%	11,0%				
Moyenne par entreprise	7,2	7,5	6,3	7,5				

Catégorie d'entreprise	Nombre de salariés				Nombre de salariés en pourcentage du total			
	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<5	87.211	51.261	26.199	9.751	17,6%	16,7%	20,3%	17,0%
5 à 9	83.015	49.316	25.542	8.157	16,8%	16,0%	19,8%	14,2%
10 à 19	87.141	54.600	25.729	6.812	17,6%	17,7%	19,9%	11,9%
20 à 49	93.445	60.470	25.015	7.960	18,9%	19,6%	19,3%	13,9%
50 à 99	57.232	36.744	12.284	8.204	11,6%	11,9%	9,5%	14,3%
100 à 199	34.568	21.596	7.154	5.818	7,0%	7,0%	5,5%	10,2%
199 à 500	34.181	20.385	7.382	6.414	6,9%	6,6%	5,7%	11,2%
500 à 1000	11.248	10.748	0	500	2,3%	3,5%	0,0%	0,9%
> 1000	6.412	2.739	0	3.673	1,3%	0,9%	0,0%	6,4%
Total	494.453	307.859	129.305	57.289	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage	100,0%	62,3%	26,2%	11,6%				

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. Le secteur du commerce de détail comporte la majorité (60,2%) des unités d'établissement dans le secteur de la distribution. Ce sous-secteur contient une proportion plus élevée (87,2%) de petites unités d'établissement – de moins de 10 travailleurs – contre 81,9% pour la distribution de véhicules et 78,6% pour le commerce de gros.

Tableau 1-11 : Sous-secteurs de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2016

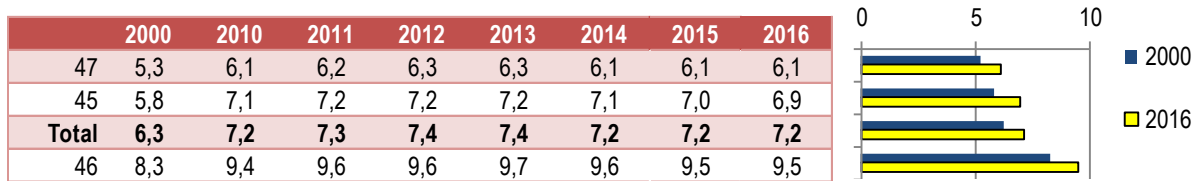
Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises				Nombre d'entreprises en pourcentage total			
	Nace 45	Nace 46	Nace 47	Total	Nace 45	Nace 46	Nace 47	Total
<5	5.123	11.797	28.387	45.307	63,6%	60,7%	68,2%	65,6%
5 à 9	1.477	3.481	7.899	12.857	18,3%	17,9%	19,0%	18,6%
10 à 19	872	2.165	3.510	6.547	10,8%	11,1%	8,4%	9,5%
20 à 49	487	1.390	1.254	3.131	6,0%	7,2%	3,0%	4,5%
50 à 99	68	368	415	851	0,8%	1,9%	1,0%	1,2%
100 à 199	20	158	70	248	0,2%	0,8%	0,2%	0,4%
199 à 500	8	54	53	115	0,1%	0,3%	0,1%	0,2%
500 à 1000	1	7	8	16	0,01%	0,04%	0,02%	0,02%
> 1000	0	1	4	5	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%
Total	8.056	19.421	41.600	69.077	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage	11,7%	28,1%	60,2%	100,0%				
Moyenne par entreprise	6,9	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 2016. 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 2016. Entre 2012 et 2016, l'emploi dans le secteur de la distribution s'est pratiquement stabilisé, au même titre que la taille moyenne des unités d'établissement. Le commerce de gros (NACE 46) emploie le plus grand nombre de travailleurs, en moyenne 9,5 par unité d'établissement en 2016. 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 16,3 en 2016. Viennent ensuite les unités d'établissement du « Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication (46.5) » avec en moyenne 13,6 travailleurs et celles du « Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac (46.3) », où travaillent en moyenne 11,45 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 10,5 travailleurs. Le « Commerce de détail sur éventaires et marchés (47.8) » dispose des unités d'établissement les plus petites (en moyenne 2,2 travailleurs en 2016). Il précède dans ce classement le « Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles (45.4) » avec 2,3 travailleurs et le « Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (47.2) », dont les unités d'établissement occupaient en moyenne 3,8 travailleurs en 2016.

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

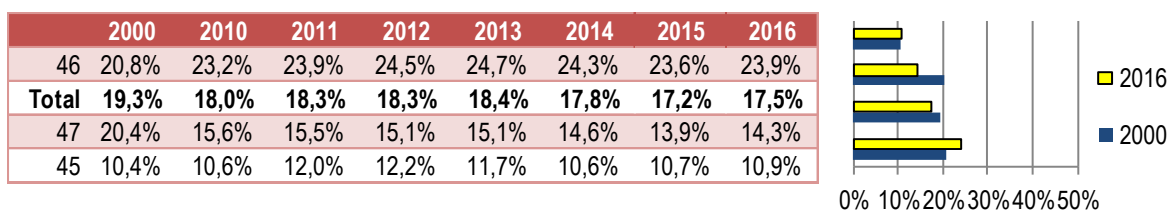


Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

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 17,5% en 2016. 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 23,9% en 2016. Cette augmentation n'est cependant pas une constante puisqu'une diminution de la part de l'emploi s'était dessinée les deux années précédentes (2014 et 2015) dans le commerce de gros. Dans le commerce de détail (NACE 47), on observe une baisse de 20,4% en 2000 à 14,3% en 2016. Nous pouvons cependant constater pour 2016 une progression de la part dans l'emploi de toutes les grandes unités d'établissement, quel que soit le sous-secteur observé. Il conviendra de voir si cette tendance se poursuivra en 2017.

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) », 48,4% des unités d'établissement occupant en 2016 plus de 100 travailleurs. Suivent ensuite les sous-secteurs « Commerce d'équipements de véhicules automobiles (45.3) » (30,2%) et « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (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, 52 677 entreprises (entités juridiques) étaient actives dans le secteur de la distribution au 30 juin 2017. Les entreprises de plus de 100 travailleurs sont relativement plus nombreuses que les établissements de plus de 100 travailleurs. On notera tout particulièrement que ces grandes entreprises emploient 39,3% des travailleurs, tandis que ce pourcentage est seulement de 17,5% pour les grands établissements.

Tableau 1-12 : Secteur de la distribution selon la taille des entités juridiques au 30 juin 2017

Taille d'entreprise	Nombre d'entreprises	Entreprises en % du total	Nombre de salariés	Salariés en % du total
<5	36.024	68,4%	65.934	13,2%
5 à 9	8.228	15,6%	53.297	10,7%
10 à 19	4.648	8,8%	62.644	12,6%
20 à 49	2.753	5,2%	81.948	16,4%
50 à 99	574	1,1%	38.410	7,7%
100 à 199	236	0,4%	32.103	6,4%
199 à 500	137	0,3%	41.390	8,3%
500 à 1000	47	0,1%	32.072	6,4%
> 1000	30	0,1%	90.606	18,2%
Total	52.677	100,0%	498.404	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 2016, 47,4% des travailleurs du secteur de la distribution étaient des femmes, essentiellement en raison du grand nombre de femmes (64,2%) actives dans le commerce de détail (NACE 47). C'est proportionnellement beaucoup plus que dans les autres sous-secteurs. Parmi les employés dans le commerce de détail, 69,5% sont des femmes, contre respectivement 40,9% et 30% dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). Chez les ouvriers, 30,1% sont de sexe féminin dans le commerce de détail, contre respectivement 14,7% et 4,8% 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 (76,7%). Dans le commerce de détail, 86,5% des travailleurs sont des employés, tandis que les employés sont minoritaires dans la distribution de véhicules automobiles (45,2%), principalement en raison de la plus faible proportion d'employés masculins (37,7% des hommes). Les employés sont principalement des femmes : dans les trois sous-secteurs, plus de 80% des travailleuses sont des employées.

Tableau 2-1 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon le statut et le sexe en 2016

	Royaume			Flandre			Wallonie			Bruxelles		
	Employé	Ouvrier	Total	Employé	Ouvrier	Total	Employé	Ouvrier	Total	Employé	Ouvrier	Total
Distribution												
Femme	56,8%	16,7%	47,4%	56,5%	18,1%	46,8%	59,8%	13,5%	49,0%	51,7%	14,4%	46,9%
Homme	43,2%	83,3%	52,6%	43,5%	81,9%	53,2%	40,2%	86,5%	51,0%	48,3%	85,6%	53,1%
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%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles												
Femme	30,0%	4,8%	16,2%	31,0%	5,8%	17,5%	28,7%	3,6%	13,5%	26,9%	1,2%	15,9%
Homme	70,0%	95,2%	83,8%	69,0%	94,2%	82,5%	71,3%	96,4%	86,5%	73,1%	98,8%	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	40,9%	14,7%	33,7%	40,5%	15,9%	33,6%	41,8%	11,7%	31,5%	41,8%	11,1%	37,9%
Homme	59,1%	85,3%	66,3%	59,5%	84,1%	66,4%	58,2%	88,3%	68,5%	58,2%	88,9%	62,1%
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%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femme	69,5%	30,1%	64,2%	72,7%	31,8%	66,2%	68,0%	26,9%	63,5%	60,2%	26,4%	57,3%
Homme	30,5%	69,9%	35,8%	27,3%	68,2%	33,8%	32,0%	73,1%	36,5%	39,8%	73,6%	42,7%
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	91,8%	8,2%	100,0%	90,2%	9,8%	100,0%	93,6%	6,4%	100,0%	96,1%	3,9%	100,0%
Homme	63,1%	36,9%	100,0%	61,1%	38,9%	100,0%	60,5%	39,5%	100,0%	79,5%	20,5%	100,0%
Total	76,7%	23,3%	100,0%	74,7%	25,3%	100,0%	76,7%	23,3%	100,0%	87,3%	12,7%	100,0%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles												
Femme	83,8%	16,3%	100,0%	82,2%	17,8%	100,0%	84,1%	15,9%	100,0%	96,9%	3,1%	100,0%
Homme	37,7%	62,3%	100,0%	38,7%	61,3%	100,0%	32,6%	67,4%	100,0%	49,8%	50,2%	100,0%
Total	45,2%	54,8%	100,0%	46,3%	53,7%	100,0%	39,6%	60,4%	100,0%	57,3%	42,7%	100,0%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femme	88,1%	11,9%	100,0%	86,8%	13,2%	100,0%	87,2%	12,8%	100,0%	96,2%	3,8%	100,0%
Homme	64,9%	35,1%	100,0%	64,6%	35,4%	100,0%	55,7%	44,3%	100,0%	81,7%	18,3%	100,0%
Total	72,7%	27,3%	100,0%	72,1%	27,9%	100,0%	65,6%	34,4%	100,0%	87,2%	12,8%	100,0%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femme	93,7%	6,3%	100,0%	92,4%	7,6%	100,0%	95,3%	4,7%	100,0%	96,0%	4,0%	100,0%
Homme	73,7%	26,3%	100,0%	68,0%	32,0%	100,0%	77,8%	22,2%	100,0%	85,2%	14,8%	100,0%
Total	86,5%	13,5%	100,0%	84,1%	15,9%	100,0%	88,9%	11,1%	100,0%	91,4%	8,6%	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%, 11% et 6,6% de l'emploi en 2016. Ensemble, ces commissions paritaires constituent 71,8% 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 2016

CP	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Royaume
100	1,5%	1,6%	1,6%	1,6%
109	0,3%	0,6%	0,2%	0,4%
111	0,1%	0,3%	0,2%	0,3%
112	2,4%	4,8%	6,3%	4,9%
116	0,1%	0,8%	0,6%	0,6%
117	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
118	0,3%	0,4%	0,5%	0,4%
119	4,2%	7,4%	5,9%	6,6%
124	0,2%	1,2%	0,9%	1,0%
125	0,1%	0,4%	0,3%	0,4%
126	0,1%	0,4%	0,3%	0,4%
127	0,0%	0,2%	0,5%	0,3%
140	0,1%	0,2%	0,4%	0,2%
142	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%
143	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
145	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
149	1,9%	5,3%	4,0%	4,6%
200	27,6%	30,2%	18,9%	27,0%
201	16,7%	14,3%	20,3%	16,2%
202	10,7%	10,2%	13,3%	11,0%
207	5,4%	3,6%	2,0%	3,4%
209	0,3%	0,5%	0,3%	0,4%
210	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
211	1,7%	0,3%	0,1%	0,4%
215	0,9%	0,8%	0,2%	0,6%
220	1,4%	0,6%	0,3%	0,6%
226	0,5%	0,8%	0,3%	0,6%
302	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%
311	14,4%	9,8%	12,3%	11,0%
312	4,4%	1,2%	3,9%	2,3%
313	3,1%	2,1%	4,5%	2,8%
314	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
321	0,4%	0,6%	0,5%	0,6%
324	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
329	0,3%	0,0%	0,1%	0,1%
330	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
337	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
340	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
999	0,1%	0,0%	0,3%	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

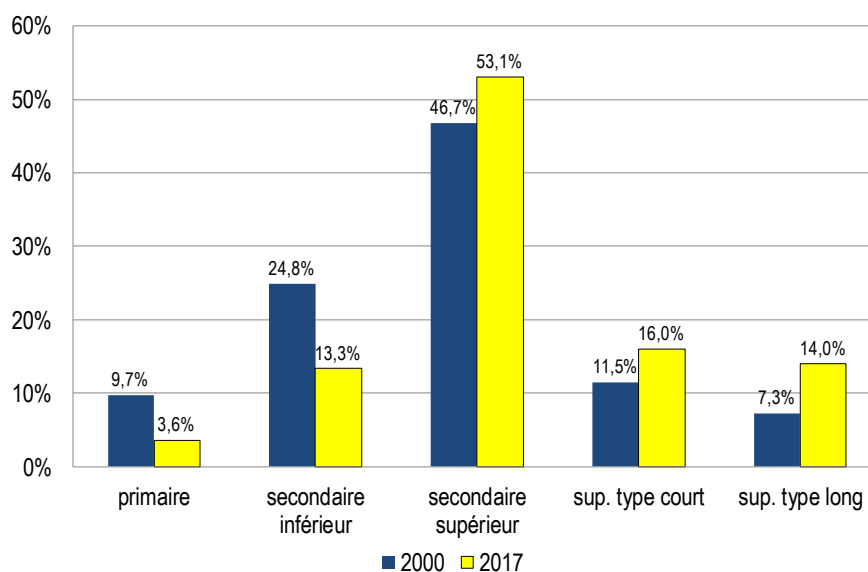
2.2 Niveau de qualification

Selon la dernière enquête sur les forces de travail⁵ de 2017, 16,9% des travailleurs du secteur de la distribution sont faiblement qualifiés : 3,6% ont un diplôme de l'enseignement primaire et 13,3% un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. La majorité (53,1%) des travailleurs sont moyennement qualifiés et détiennent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Le personnel hautement qualifié représente 30% des travailleurs. 16% d'entre eux ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type court et 14% ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type long.

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

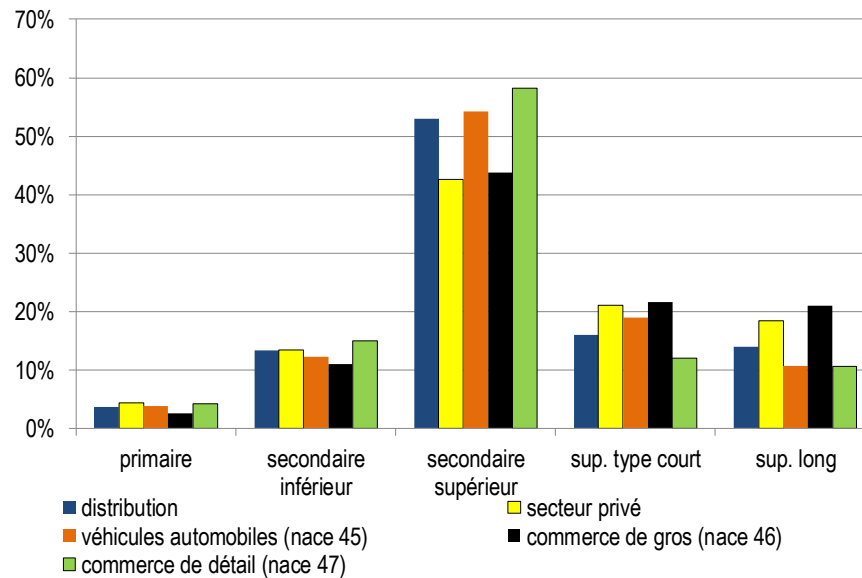
⁵ L'enquête par sondage sur les forces de travail (EFT) effectuée en Belgique est une enquête socio-économique auprès des ménages, dont l'objectif premier est de classer la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes exhaustifs et distincts (personnes occupées, chômeurs et inactifs). 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 2017

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

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

Malgré la baisse du nombre de faiblement qualifiés, un écart important demeure entre le niveau de qualification du secteur de la distribution et celui de l'ensemble du secteur privé. Le secteur de la distribution et ses sous-secteurs, à l'exception du commerce de gros, emploient relativement beaucoup de travailleurs moyennement qualifiés. Il apparaît aussi clairement que le secteur privé occupe proportionnellement plus de hautement qualifiés que le secteur de la distribution. Toutefois, si nous examinons la situation par sous-secteur, le niveau de qualification dans le commerce de gros (NACE 46) est plus élevé que dans l'ensemble du secteur privé et beaucoup plus élevé que dans les autres sous-secteurs. En 2017, la part des hautement qualifiés dans le commerce de gros était de 42,6%, contre seulement 22,6% dans le commerce de détail (NACE 47) et 29,7% dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). La part des faiblement qualifiés est de 19,2% dans le commerce de détail contre seulement 16,1% dans la distribution de véhicules automobiles et 13,6% dans le commerce de gros.

Graphique 2-2 : Niveau de qualification dans le secteur de la distribution et l'économie belge en 2017

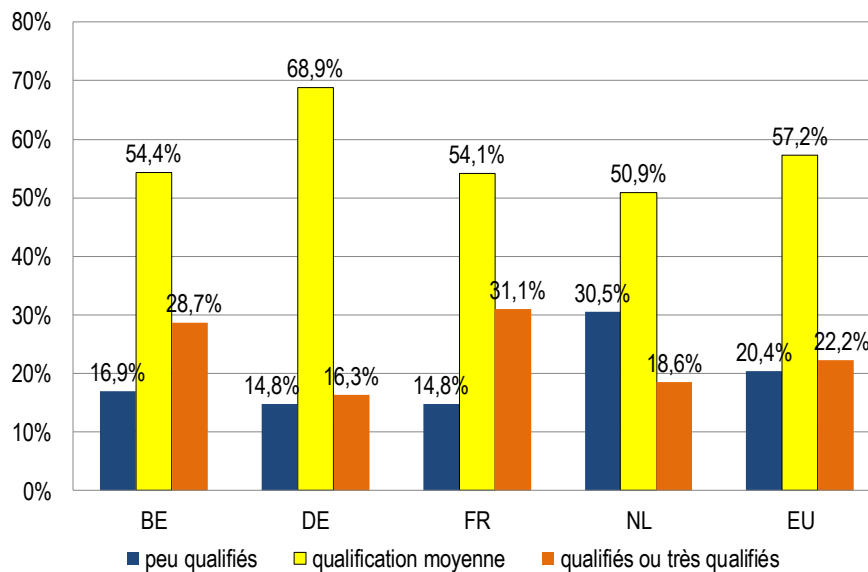
Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

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 28,7% de personnel qualifié et hautement qualifié, alors que la moyenne européenne est de 22,2%. Ce pourcentage est toutefois légèrement inférieur à celui observé en France (31,1%).

La part des travailleurs faiblement qualifiés dans le secteur de la distribution belge (16,9%) se situe en dessous de la moyenne européenne (20,4%). Elle est cependant nettement plus élevée qu'en Allemagne (14,8%) et qu'en France (14,8%), mais aussi beaucoup plus faible qu'aux Pays-Bas (30,5%).

Le secteur de la distribution allemand se distingue par un faible pourcentage de travailleurs faiblement qualifiés (14,8%) et un pourcentage élevé de moyennement qualifiés (68,9%). 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 2017

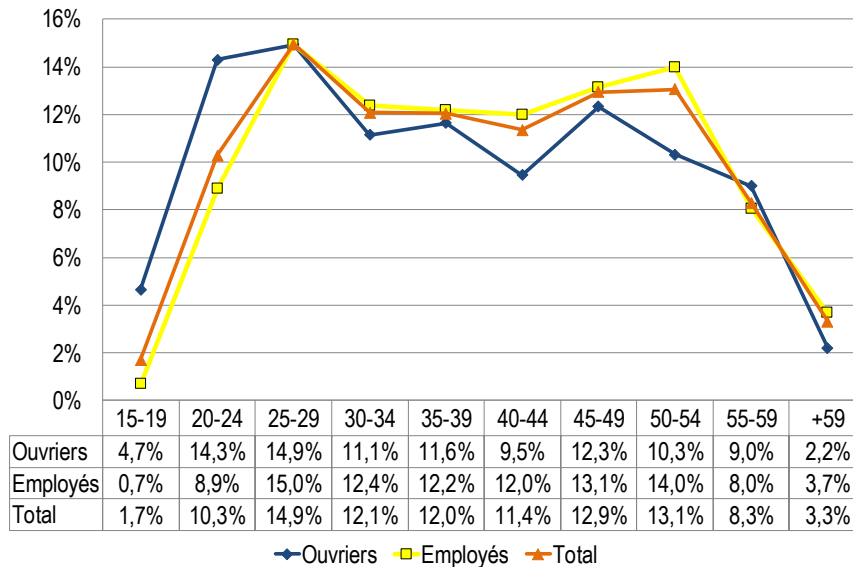
Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

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 19% chez les ouvriers et de 9,6% chez les employés. Étant donné que les employés entrent plus tardivement que les ouvriers sur le marché du travail, on peut s'attendre à ce qu'ils le quittent également plus tardivement. Il est donc logique que la part des 45 ans et plus soit plus élevée chez les employés que chez les ouvriers. La part des 25 à 44 ans est également plus élevée chez les employés.

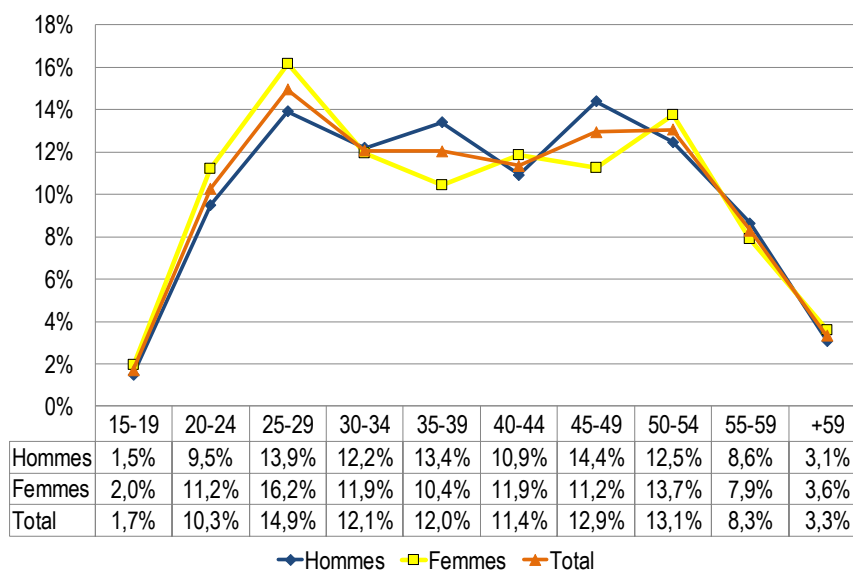
Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), la différence d'âge entre ouvriers et employés est plus nette que dans les autres sous-secteurs du secteur de la distribution. Les employés arrivent beaucoup plus tardivement sur le marché du travail ; seuls 19,2% d'entre eux ont moins de 30 ans, contre 33,6% chez les ouvriers. Les employés sont par contre bien davantage représentés dans la catégorie des 30 à 50 ans et chez les plus de 50 ans. Dans le commerce de gros (NACE 46), les employés arrivent aussi dans le secteur un peu plus tardivement et quittent le secteur également plus tardivement que les ouvriers. Ceci ne vaut pas pour le commerce de détail, au sein duquel le groupe des 50 ans et plus est aussi fortement représenté chez les ouvriers et les employés. Le commerce de détail (NACE 47) est de loin l'industrie la plus jeune : 40,8% des ouvriers et 31,6% des employés ont moins de 30 ans dans ce sous-secteur. Les travailleurs de 20 à 29 ans constituent le groupe le plus important chez les ouvriers, tandis que les 35 à 50 ans sont les plus représentés chez les employés.

Graphique 2-4 : Structure d'âge selon le statut professionnel des travailleurs du secteur de la distribution en 2017

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 30 ans actives dans le secteur est légèrement supérieur à la moyenne. Les hommes sont quant à eux un peu plus présents dans la catégorie des 30 à 50 ans.

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

Graphique 2-5 : Structure d'âge selon le sexe des travailleurs du secteur de la distribution en 2017

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

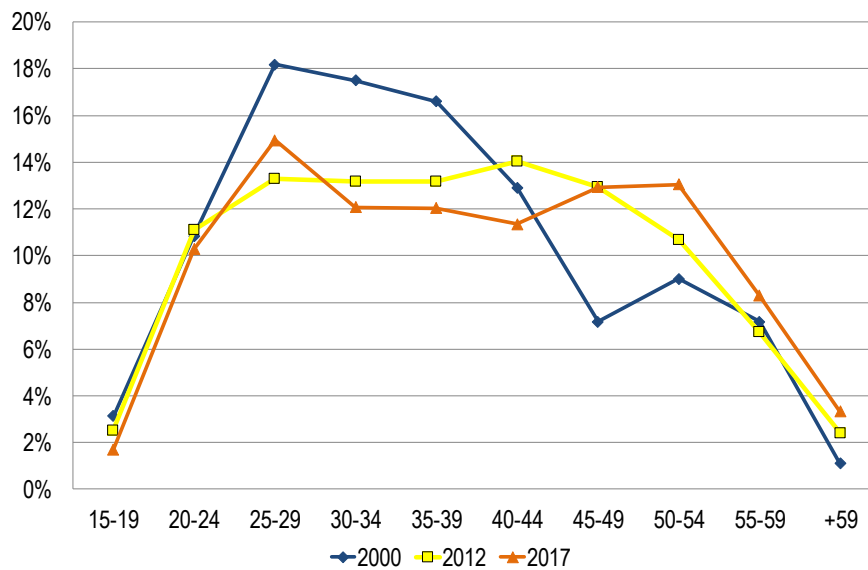
Un regard rétrospectif sur la structure d'âge des travailleurs du secteur de la distribution au cours des dernières années fait apparaître une nette augmentation de l'âge moyen. La part des 25 à 29 ans était en 2000 (18,2%) plus élevée qu'en 2016 (16%) mais par comparaison à 2012, on remarque un mouvement 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 pensions et à des régimes comme le régime de chômage avec complément d'entreprise et les emplois de fin de carrière (cf. 3.7). En 2009, l'âge légal de la pension des femmes a été aligné sur celui des hommes, c'est-à-dire 65 ans. En 2025 et 2030, l'âge légal de la pension sera relevé à nouveau à respectivement 66 et 67 ans. L'accord de gouvernement prévoit que des dispositions spécifiques en matière de pension seront prises en concertation avec les partenaires sociaux pour des métiers lourds dans le secteur privé (salariés et indépendants) et le secteur public. Pour l'heure, les membres du Comité national des pensions ont approuvé le 12 septembre 2016 un rapport qui détermine quatre catégories de critères : la pénibilité des circonstances de travail en raison des contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques ; la pénibilité de l'organisation du travail ; la pénibilité en raison de risques de sécurité élevés ; la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle. Il n'existe pas encore de liste de métiers pénibles ni de fixation de l'âge de la pension pour les métiers pénibles. Les négociations sont encore en cours.

Les conditions pour la pension anticipée ont également été renforcées. L'âge de la pension anticipée était fixé à 60 ans en 2000 et a été relevé de six mois chaque année durant la période 2013-2018. Les conditions de carrière sont passées de 26 ans en 2000 à 41 ans en 2018. En 2018, il faut être âgé d'au moins 63 ans et avoir une carrière minimale de 41 ans pour entrer en ligne de compte pour la pension anticipée. Le gouvernement Michel relèvera encore à partir de 2019 les conditions de carrière pour la pension anticipée (42 ans).

La pension anticipée ne peut être prise à 60 ou 61 ans qu'à la condition que la personne concernée puisse faire valoir une carrière de respectivement 43 ou 42 ans. Ces conditions de carrière seront relevées d'un an à partir de 2019⁶.

Pour l'année 2017, nous constatons qu'au sein du groupe des travailleurs de moins de 40 ans, c'est le groupe des 25 à 29 ans qui est le plus conséquent (presque 15 %). Parmi les travailleurs de plus de 40 ans, le groupe des 50 à 54 ans est le plus important (13,1 %), suivi de près par les 45 à 49 ans (12,9 %). Suite à la réforme de l'enquête sur les forces de travail engagée en 2017, les chiffres ne sont pas comparables avec les années précédentes et nous pouvons donc difficilement nous prononcer sur l'évolution observée.

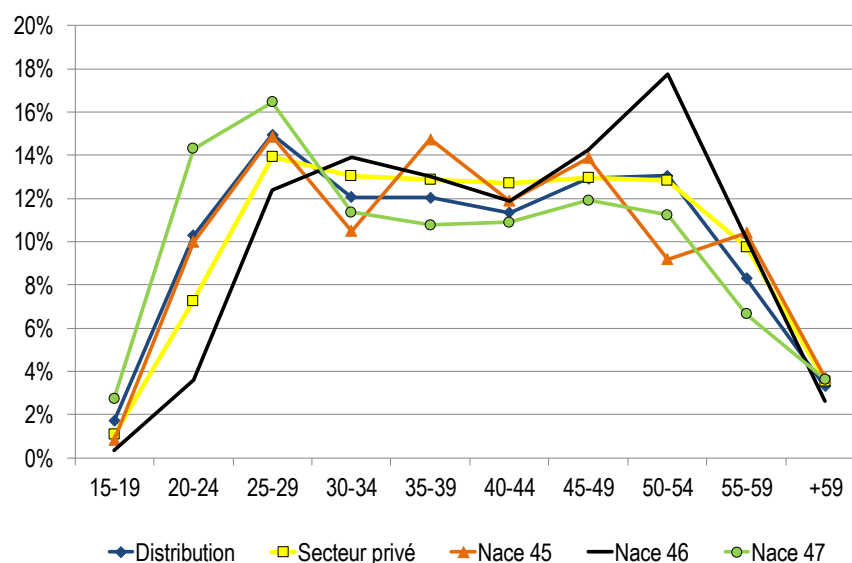
⁶ <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/pension/votre-pension-en-tant-que-travailleur/pension-anticipee-comme-travailleur-salarie>, <https://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/benefits/retirement/age/pages/default.aspx>

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)

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

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 (33,5%) et, dans une moindre mesure, dans la distribution de véhicules automobiles (25,7%), les travailleurs de moins de 30 ans sont proportionnellement plus nombreux que dans l'ensemble du secteur privé (22,3%). La part des plus de 40 ans et des plus de 50 ans est en revanche plus élevée dans le secteur privé. La structure d'âge dans le commerce de gros est davantage similaire à celle de l'ensemble de l'économie. Avec 56,7 % de 40 ans et plus, le commerce de gros présente des effectifs en moyenne plus âgés que dans les autres sous-secteurs de la distribution ainsi que dans l'ensemble du secteur privé.

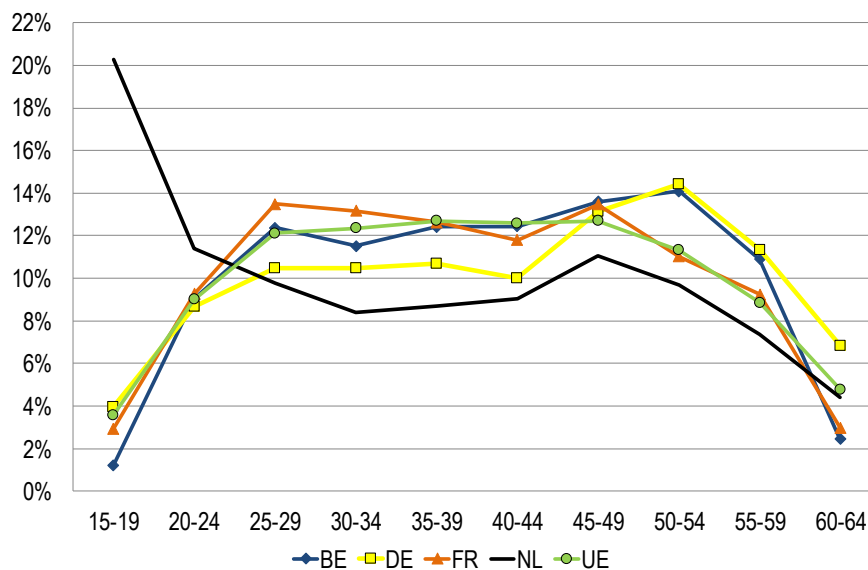
Graphique 2-7 : Comparaison de la structure d'âge en 2017

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

Il ressort immédiatement de la comparaison internationale que le secteur de la distribution néerlandais emploie beaucoup plus de jeunes de 15 à 24 ans que dans les pays voisins et l'UE-28. La part des travailleurs de 15 à 19 ans (20,3%) est aux Pays-Bas presque 17 fois plus élevée qu'en Belgique (1,2%). Cette proportion considérable de jeunes de 15 à 19 ans se manifeste uniquement dans le commerce de détail (31%). Dans le commerce de gros (NACE 46), la structure d'âge aux Pays-Bas est la plus similaire à celle des pays voisins. En Allemagne, les travailleurs âgés (en particulier les plus de 55 ans) sont relativement plus nombreux et les travailleurs de 25 à 44 ans relativement moins nombreux qu'en Belgique et dans les pays voisins, à l'exception des Pays-Bas. Cette dernière remarque est valable dans tous les sous-secteurs du secteur de la distribution.

Graphique 2-8 : Structure d'âge des travailleurs des secteurs de la distribution européens en 2017



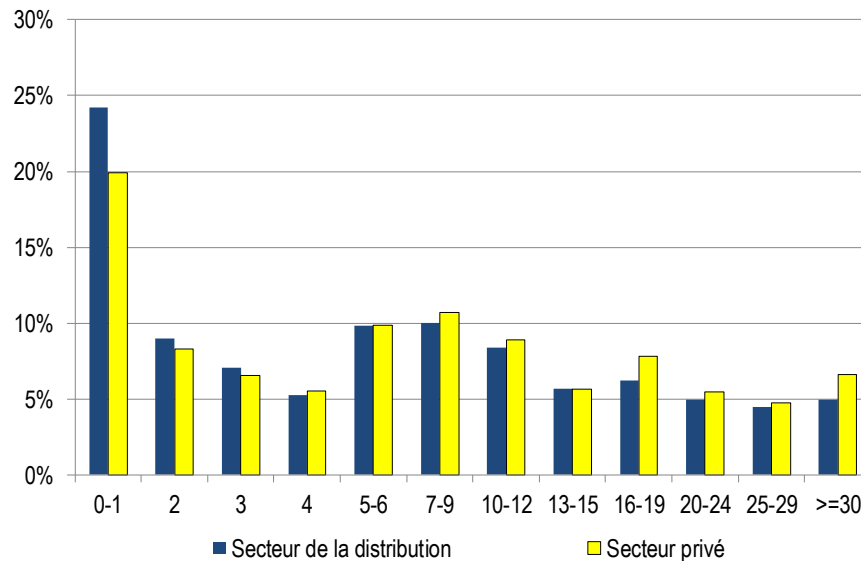
Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

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

2.4 Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise

L'enquête sur la structure et la répartition des salaires⁸ indique qu'en 2017, 65,3% des travailleurs du secteur de la distribution avaient une ancienneté de moins de 10 ans dans l'entreprise actuelle. Ce pourcentage est légèrement supérieur dans le secteur privé (60,8%). Dans le commerce de détail (NACE 47), l'ancienneté est la plus faible : en 2017, 68,1% des travailleurs avaient moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

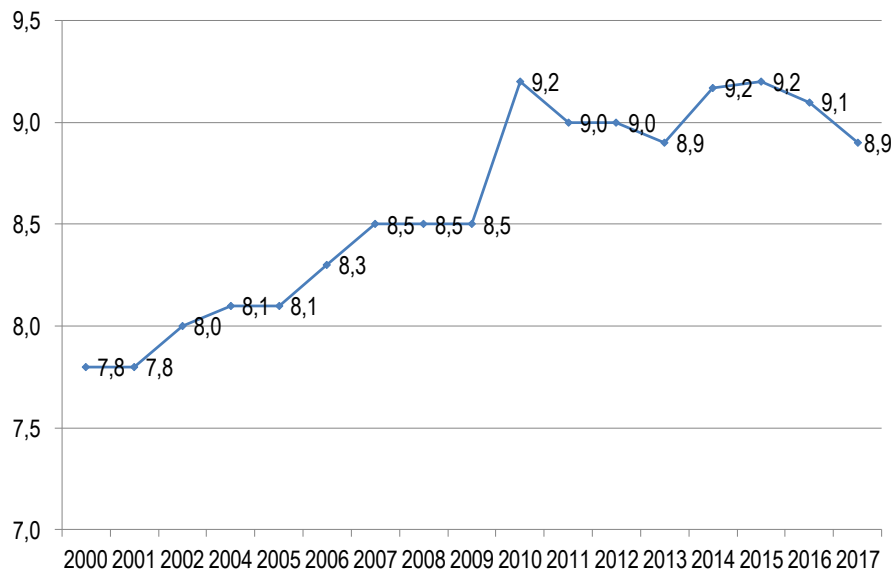
Graphique 2-9 : Pourcentage de travailleurs qui ont x années d'ancienneté dans l'entreprise en 2017



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 8,9 ans en 2017, soit une ancienneté inférieure à la moyenne du secteur privé (10,1 ans). Depuis 2000, l'ancienneté moyenne est en augmentation progressive, mais elle affiche une légère tendance baissière depuis 2016.

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

Graphique 2-10 : 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 en 2017, 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 un peu plus d'un an d'ancienneté en moins. Comme indiqué au Graphique 2-9, l'ancienneté dans le secteur de la distribution est inférieure à la moyenne du secteur privé. En outre, l'ancienneté y est aussi nettement plus basse que dans l'industrie, dont les travailleurs ont en moyenne une ancienneté de 12 ans.

Tableau 2-4 : Ancienneté moyenne dans le secteur de la distribution en 2017

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

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.

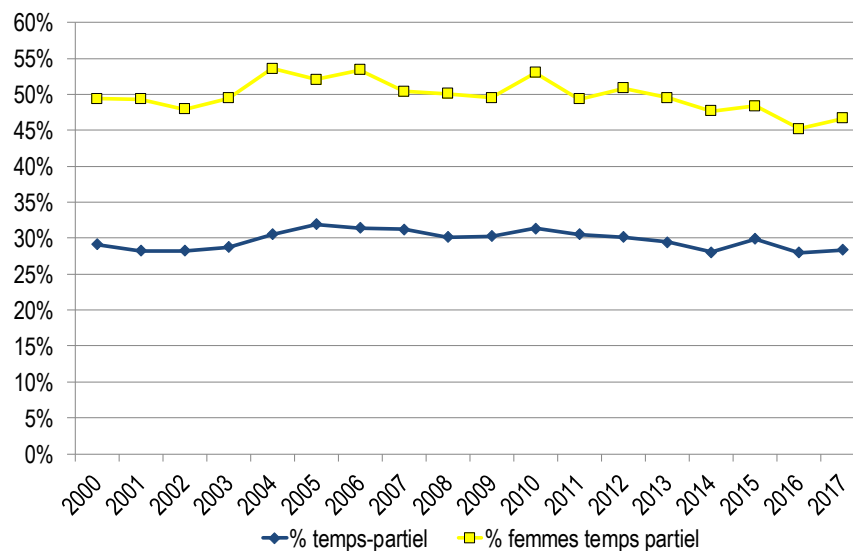
Les enquêtes sont menées dans différents pays de l'Union européenne à l'aide d'un questionnaire commun et suivant une méthodologie harmonisée. Elles présentent donc l'avantage de permettre une comparaison entre les différents pays de l'Union, ce qui ne peut être assuré à partir de fichiers administratifs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

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

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

En 2017, 28,4 % des travailleurs du secteur de la distribution ont eu recours au travail à temps partiel. Un peu plus de la moitié (46,7 %) des femmes travaillaient à temps partiel.

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



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

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

Une répartition par sexe et par statut professionnel montre que ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel. 46,3% des employées et 48,8% des ouvrières travaillaient à temps partiel en 2017, contre seulement 10,6% des employés et 16,7% 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 2014⁹.

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

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

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

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

À 28,4%, la part du travail à temps partiel dans le secteur de la distribution était en 2017 clairement plus élevée que la part du travail à temps partiel dans l'industrie manufacturière (13,5%). Le degré de féminisation élevé de l'emploi dans le secteur de la distribution (47,4%) en est à la fois partiellement la conséquence et la cause. D'une part, les femmes sont davantage attirées que les hommes par les emplois à temps partiel et seront donc plus souvent actives dans des secteurs où ces emplois sont disponibles. D'autre part, les secteurs qui emploient de nombreuses femmes doivent proposer davantage d'emplois à temps partiel à la demande des parties intéressées.

La proportion élevée de travail à temps partiel dans le secteur de la distribution est principalement imputable au taux considérable de travail à temps partiel dans le commerce de détail (NACE 47). Ce taux était assez stable durant la période 2000-2016 et s'élevait à 40,5% en 2017. Dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), la part des travailleurs à temps partiel a présenté davantage de fluctuations durant la période 2000-2016. Dans le commerce de gros, cette part est passée de 11,5% en 2000 à 18,9% en 2005, pour ensuite à nouveau se replier à 14,1%. Elle était encore plus faible dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), oscillant entre 8,9% et 14,9%. En 2017, la part du travail à temps partiel dans la distribution de véhicules automobiles s'établissait à 15,2% et dans le commerce de gros à 13,5%. Dans les trois sous-secteurs, ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel, la proportion la plus importante se situant à nouveau dans le commerce de détail.

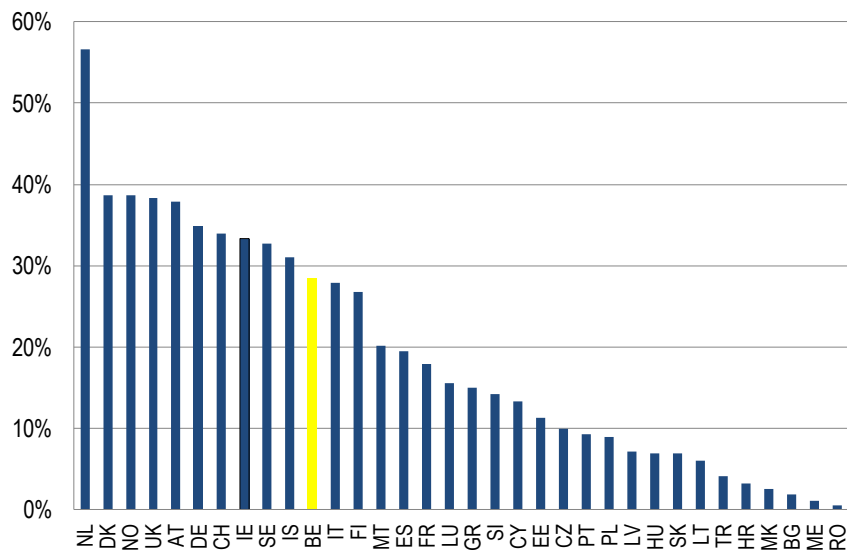
⁹ Cette baisse pourrait être uniquement due à des raisons statistiques. En effet, le nombre de données issues de l'EFT (Statistics Belgium) pour les ouvrières du NACE 45 et 46 est inférieur pour l'année 2014 à 5000 et ne peut donc pas être interprété.

Tableau 3-2 : Part des travailleurs occupés à temps partiel dans l'emploi salarié total des sous-secteurs du secteur de la distribution en 2017

Secteur	Temps partiel	% secteur
45: Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	10.100	15,2%
46: Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	21.098	13,5%
47: Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	107.520	40,5%
Total (45, 46, 47)	138.718	28,4%

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

Avec une part de 28,5% 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 (17,9%). Le taux de travail à temps partiel est de loin le plus élevé aux Pays-Bas (56,7%). C'est le cas dans le secteur de la distribution, mais aussi dans d'autres secteurs comme l'industrie alimentaire. La plupart des pays d'Europe du sud, centrale et orientale connaissent un taux de travail à temps partiel (nettement) inférieur à 20%. Les principales exceptions sont constituées par l'Autriche et la Suisse, où le travail à temps partiel s'élève respectivement à 37,8% et 33,9%.

Graphique 3-2 : Part du travail à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (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 personne¹⁰ au cours d'une semaine complète (c'est-à-dire sans jour férié).

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

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 39,6 heures/semaine en 2017. Entre 1997 et 2016, le nombre d'heures prestées par semaine par un travailleur à temps plein n'a pratiquement pas varié et oscille aux alentours des 40 heures/semaine. En 2017, il était de 38,8 heures/semaine pour les ouvriers et de 39,9 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 38,5 heures/semaine.

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

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

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

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

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.

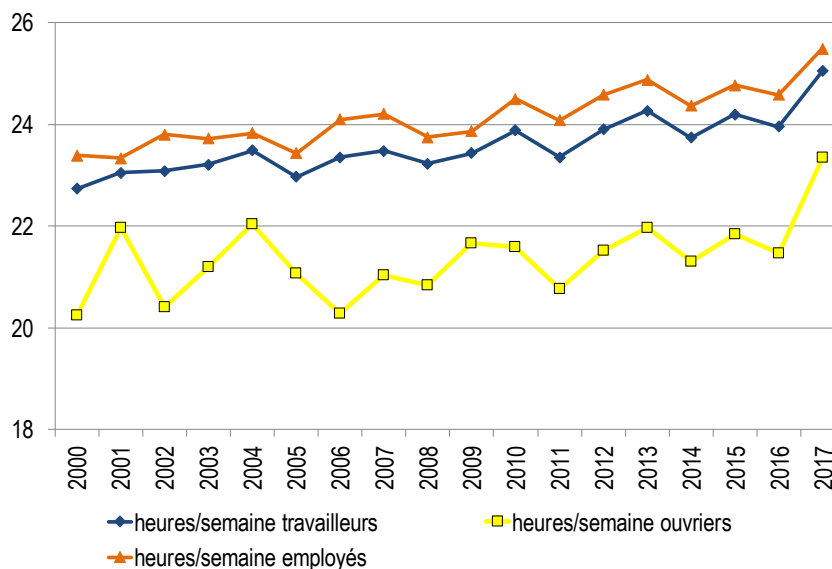
En 2017, le travailleur à temps partiel prestait en moyenne 25,1 heures par semaine, soit plus d'une heure de plus qu'en 2016. Les chiffres ne peuvent cependant être comparés d'une année à l'autre en raison de la réforme de la méthodologie de l'enquête sur les forces de travail en 2017, laquelle engendre une rupture avec le passé. Ce sont principalement les ouvriers à temps partiel dans le commerce de gros et de détail qui prestent davantage d'heures et contribuent donc largement à l'augmentation de la durée de travail hebdomadaire moyenne des travailleurs à temps partiel en 2017.

Malgré cette augmentation du temps de travail hebdomadaire moyen des ouvriers à temps partiel, les employés à temps partiel travaillaient en moyenne plus longtemps que les ouvriers en 2017 (25,5 heures contre 23,3 heures). Si les ouvrières à temps partiel prestent quasiment une heure de moins par semaine que leurs homologues masculins en 2017, c'est l'inverse qui est observé chez les employés à temps partiel.

En ce qui concerne les sous-secteurs, nous pouvons constater que la semaine de travail des travailleurs à temps partiel est la plus longue dans le commerce de gros (NACE 46) : en moyenne 26,9 heures par semaine.

Dans le contexte de l'accroissement du temps de travail moyen des travailleurs à temps partiel, nous souhaitons également attirer l'attention sur les changements engendrés à cet égard par la loi sur le travail faisable et maniable. Les heures complémentaires qu'un travailleur à temps partiel peut prester sans qu'aucun sursalaire ne soit dû ont été augmentées à partir du 1er octobre 2017 pour un travailleur occupé à temps partiel avec un horaire variable : elles ont été portées de 3 heures à 3 heures et 14 minutes par semaine dans la période de référence (à multiplier par le nombre de semaines avec un maximum de 168 heures, soit 52 semaines multipliées par 3 heures et 14 minutes)¹¹.

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 1997-2017



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

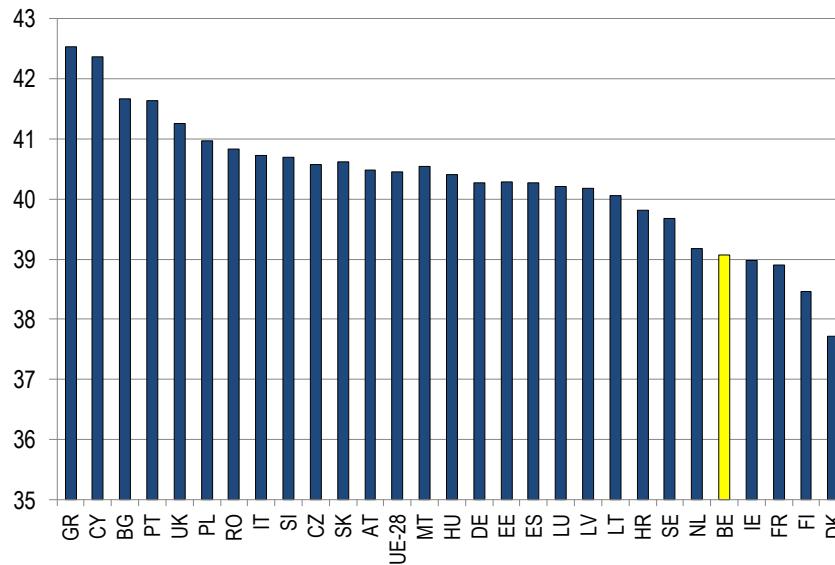
Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Selon les statistiques d'Eurostat, la semaine de travail d'un travailleur à temps plein (ouvrier et employé) est d'approximativement 39,1 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 40,3 heures par semaine.

¹¹ Source : Securex, à consulter via :

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

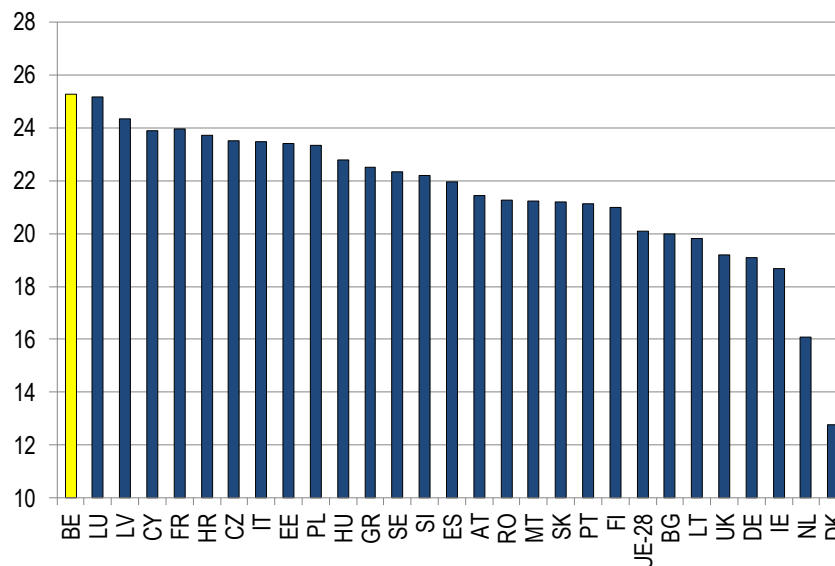
Graphique 3-4 : Nombre d'heures moyen prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps plein dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (NACE 45, 46, 47)



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 25,3 heures en Belgique. Il s'agit 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 nettement plus courte, à savoir respectivement 19,1 et 16,1 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 2017 (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 temporaires¹². Un emploi peut être considéré comme temporaire s'il est entendu entre l'employeur et le salarié que la fin du contrat de travail est déterminée par des conditions objectives telle qu'une date précise, l'achèvement d'une tâche ou le retour d'un autre salarié qui a été remplacé temporairement.

En 2017, la part des emplois à durée indéterminée (emplois permanents) s'élevait à 87,8%, contre 12,2% pour la part des emplois à durée déterminée (emplois temporaires).

Si l'on observe de plus près la période 2000-2016, nous constatons que la part des emplois temporaires s'accroît de façon ininterrompue ces dernières années et dépasse en 2016 le niveau record de 2011 (9,5%). La baisse du nombre d'emplois temporaires qui perdurait depuis 2011 connaît un revirement en 2014. Il est à noter que la période à l'essai a été supprimée au 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 déterminée¹³.

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

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

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

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

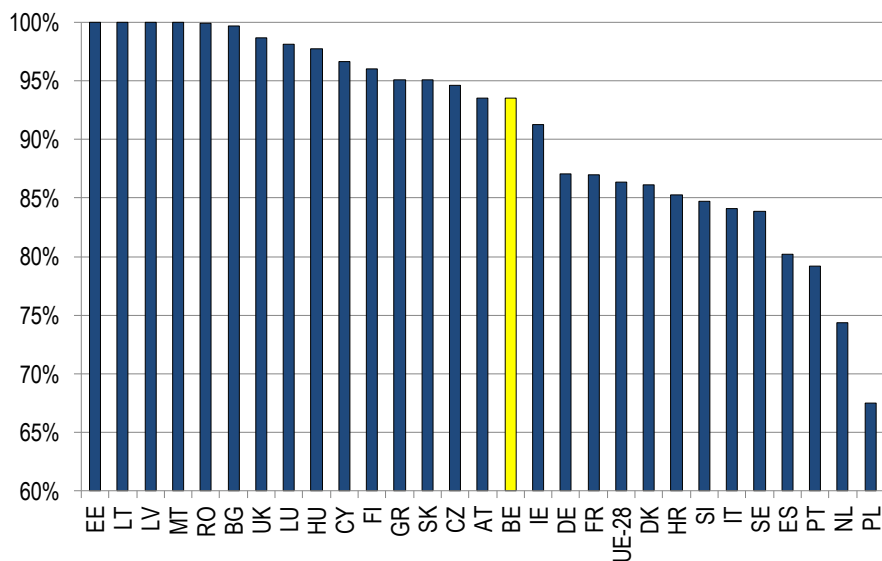
¹² Tous les contrats de nature fixe ou temporaire y sont inclus, y compris le travail d'étudiant et le travail intérimaire.

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

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 2017, 20,5% des ouvriers (16,6% des hommes et 32,2% des femmes) et seulement 9,4% des employés (7,8% des hommes et 10,8% 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 1,5% du nombre total de salariés du secteur de la distribution. Entre 2000 et 2016, il diminua constamment (de 9,9% à 1,2%). Le commerce de gros (NACE 46) a également un taux d'emploi temporaire assez bas, à 1,9% en 2017. C'est dans le commerce de détail (NACE 47) que la part de l'emploi temporaire est la plus élevée, atteignant 8,8% en 2017. Durant la période 2000-2016, la part de l'emploi temporaire a toutefois reculé de 8% à 7,1%. 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 (93,5%). Cette part est supérieure à celle qui prévaut dans le secteur de la distribution allemand (87,1%), français (87%) et surtout néerlandais¹⁴ (74,4%). 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.

Graphique 3-6 : Part des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (NACE 45, 46, 47)



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

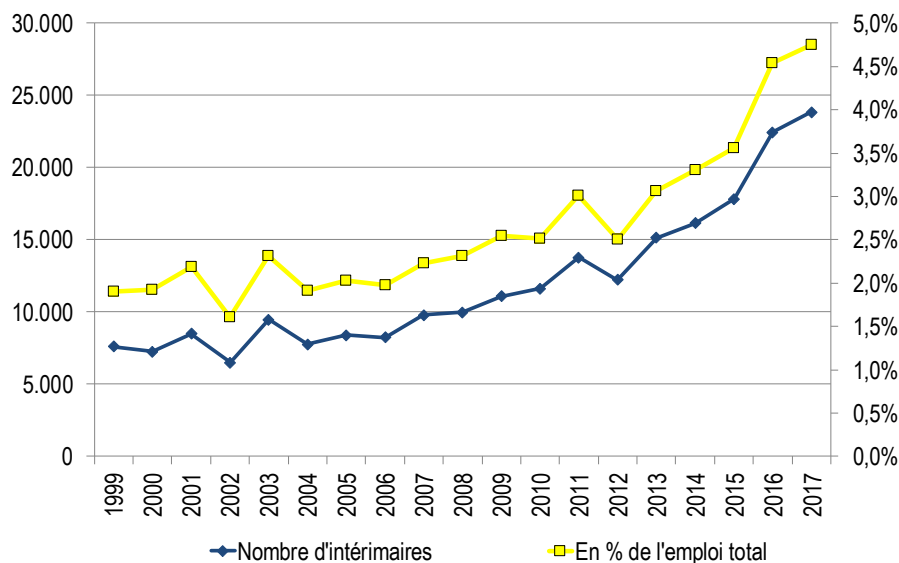
¹⁴ Les Pays-Bas ont introduit en 1999 la « flexwet » (loi Flexibilité et Sécurité), qui a rendu le marché du travail plus flexible aux Pays-Bas. La part des travailleurs flexibles ayant augmenté beaucoup plus vite que dans les pays voisins, une nouvelle loi Emploi et Sécurité a été adoptée en 2014 afin 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 Aamele, 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>).

3.3.1 Travail intérimaire

On observe une forte tendance à la hausse du recours au travail intérimaire depuis 1999. C'est surtout en 2016 que le travail intérimaire s'accroît très rapidement, progressant de 27% par rapport à 2015. C'est une augmentation plus sensible que pour le travail intérimaire au sein de l'économie totale, qui s'est établie à 9,3% durant la même période.

En 2017, 23 851 intérimaires travaillent dans le secteur de la distribution, ce qui représente 4,8% de l'emploi total dans ce secteur alors que la proportion de travail intérimaire pour l'ensemble de l'économie est estimée à 2,3%¹⁵ en 2017¹⁶.

Graphique 3-7 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)¹⁷



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

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

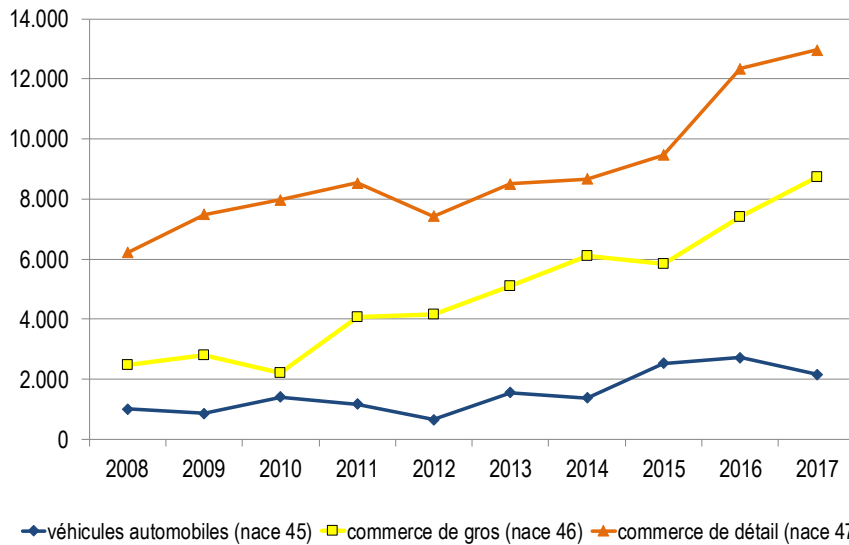
Si nous examinons l'évolution du travail intérimaire par sous-secteur entre 2000 et 2016, nous observons une tendance positive similaire dans le commerce de gros et de détail, et une augmentation plus faible dans la distribution de véhicules automobiles.

En 2017, le commerce de détail compte le plus grand nombre de travailleurs intérimaires, à savoir 12 967, suivi du commerce de gros avec 8 719 et la distribution de véhicules automobiles avec 2 165.

¹⁵ Rapport entre le nombre de travailleurs intérimaires et la population active salariée

¹⁶ Source : Federgon, Rapport annuel, 2017

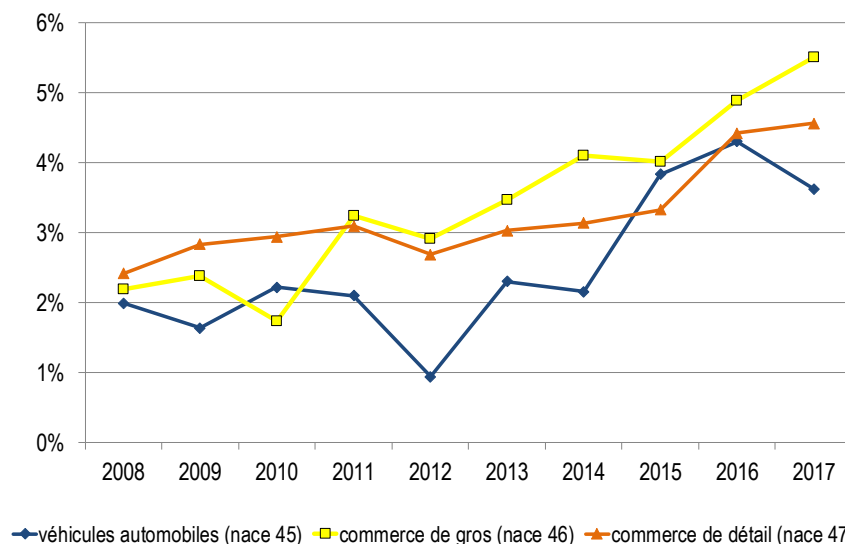
¹⁷ Il y a une rupture de série en 2008 mais celle-ci n'a quasiment aucun impact sur le calcul des intérimaires dans le secteur de la distribution.

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

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

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

Si nous examinons l'évolution des taux de travail intérimaire dans l'emploi de chaque sous-secteur, nous constatons que ces taux sont très proches l'un de l'autre en 2016. En valeurs relatives, la différence entre les sous-secteurs est donc moins grande qu'en valeurs absolues. En 2017, le travail intérimaire représente une plus grande proportion (5,5%) dans le commerce de gros que dans les autres sous-secteurs. Le commerce de détail suit de près avec une part de 4,6% et la distribution de véhicules automobiles ferme la marche avec 3,6% de travailleurs intérimaires.

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

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

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

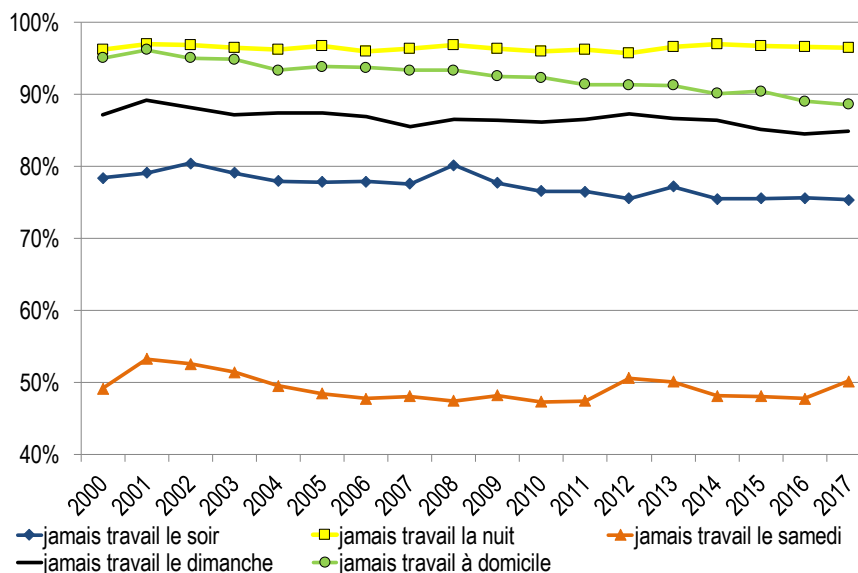
3.4 Travail atypique

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 durant la période 2000-2016. On observe une quasi-stabilisation de la part du travail de nuit. Il apparaît aussi immédiatement que la part des travailleurs qui ne travaillent jamais le samedi est très faible (50,2% en 2017). Il s'agit d'une caractéristique typique du secteur de la distribution (cf. infra).

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



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

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

23,1% 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 (72,2% contre 79,1% en 2016). À quelques petites fluctuations près, ce pourcentage est resté assez constant pendant la période 2000-2016 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% en 2016. 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)

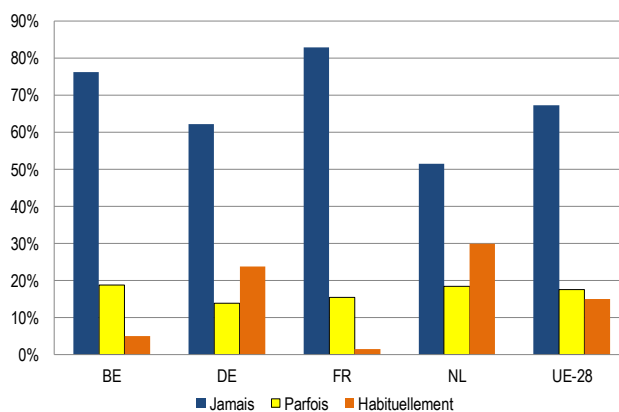
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hommes																		
jamais	76,7%	76,9%	76,7%	77,2%	76,3%	75,4%	73,9%	74,5%	77,1%	75,3%	75,6%	73,9%	73,0%	75,1%	72,1%	73,9%	73,4%	72,2%
moins de 50% d	15,9%	15,0%	15,0%	15,5%	16,0%	16,5%	16,5%	16,4%	16,5%	16,0%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

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

Source : Secrétariat 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 2017, c'est dans le secteur de la distribution français que la part du personnel qui ne travaille jamais le soir est la plus élevée (83%). Le secteur de la distribution belge pointe en deuxième position avec une part de 76,2%, soit une proportion nettement plus élevée que celles observées en Allemagne et aux Pays-Bas (resp. 62,2% et 51,5%) et dans l'UE.

On remarquera que les secteurs de la distribution allemand et néerlandais se distinguent par un taux relativement élevé de travailleurs qui déclarent travailler habituellement le soir (respectivement 23,9% et 30%). 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 (5,1%). Aucune différence notable n'est à signaler entre les pays limitrophes en ce qui concerne les travailleurs qui travaillent occasionnellement le soir.

Graphique 3-11 : Part du travail le soir dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (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 en 2017 ne jamais travailler la nuit. La part des travailleurs qui ne travaillent jamais la nuit est restée quasiment inchangée durant la période 2000-2016 (96,6% en 2016 contre 96,3% en 2000). Le travail de nuit est légèrement plus fréquent chez les travailleurs masculins que chez les femmes.

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

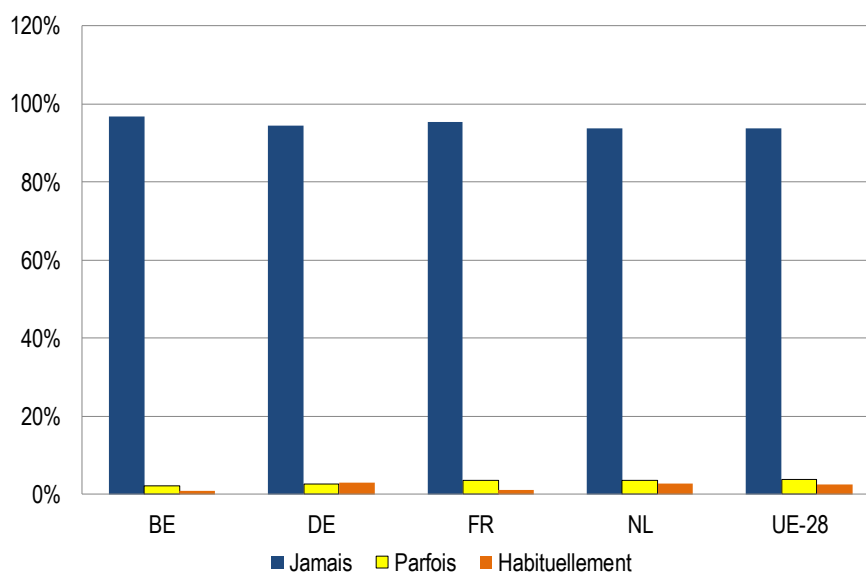
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hommes																		
jamais	94,0%	95,4%	94,8%	94,4%	93,9%	94,3%	93,4%	94,5%	94,8%	94,0%	93,8%	93,7%	93,7%	94,5%	95,2%	95,3%	95,4%	94,5%
moins de 50% d	3,0%	2,8%	2,1%	3,6%	3,4%	3,3%	3,4%	2,7%	3,6%	2,8%	3,0%	3,4%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

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

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

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 (2,9%).

Graphique 3-12 : Le travail de nuit dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (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.

Dans ce contexte, les autorités ont pris en 2016 des mesures visant à autoriser le travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures) dans le secteur de l'e-commerce via une CCT d'entreprise¹⁸. La loi-programme du 25 décembre 2017¹⁹ facilite la conclusion d'une CCT sur le travail de nuit.

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

En outre, la loi-programme introduit une deuxième mesure axée sur le commerce électronique de marchandises, à savoir que l'entreprise reçoit la possibilité d'introduire le travail de nuit (entre 20 h et 6 h) durant la période 2018-2019 via une procédure simplifiée, et de maintenir celui-ci à partir de 2020 selon une procédure simplifiée²⁰.

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.

Puisque la moitié (50,2%) des travailleurs déclarent ne jamais travailler le samedi, nous savons que c'est une réalité pour l'autre moitié des travailleurs. On observe ces dernières années, au niveau tant du travail le samedi que du travail dominical, un glissement important de la catégorie « 1 jour de travail le samedi ou le dimanche » vers la catégorie « 2 jours ou plus ». 26,7% des salariés travaillaient 1 jour le samedi ou le dimanche en 2000 et ce chiffre était tombé à 19,5% en 2016. La proportion de salariés travaillant 2 jours ou plus le samedi ou le dimanche s'élevait à 13,2% en 2000 et était passée à 24,3% en 2016. En ce qui concerne le dimanche, les dimanches de solde et les extensions des centres commerciaux touristiques (notamment à Anvers) ne sont pas étrangers à cette évolution.

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

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

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

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

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

¹⁹ Loi-programme du 25 décembre 2017, à consulter via : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2017122501&table_name=loi

²⁰ Group S (26/01/2018), Travail de nuit et du dimanche dans l'e-commerce : la loi-programme est publiée, à consulter via : https://www.groups.be/1_87961.htm?rdeLocaleAttr=fr

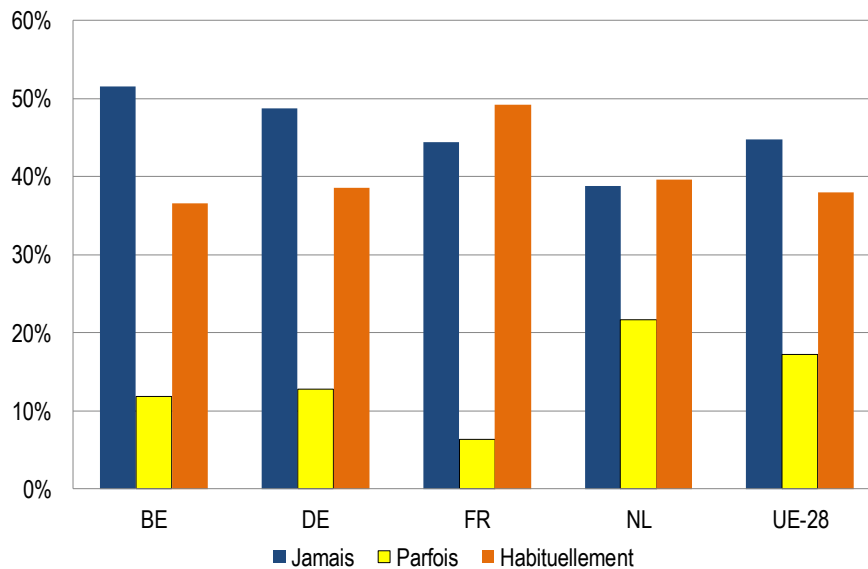
Tableau 3-8 : Le travail le dimanche dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

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

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

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

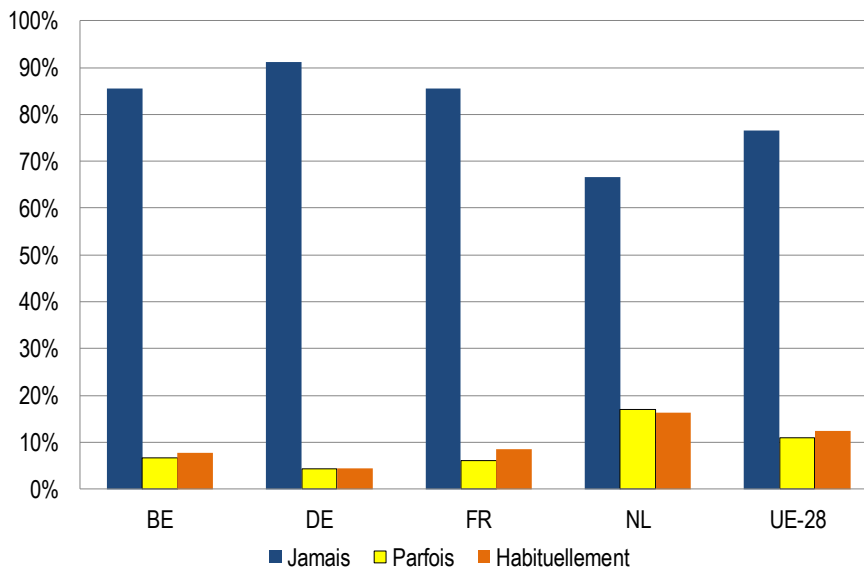
Néanmoins, selon le graphique ci-dessous, le travail le samedi reste un peu moins répandu dans le secteur de la distribution belge que chez ses homologues français, allemand et surtout néerlandais. Alors qu'en Belgique 51,6% des salariés déclarent ne jamais travailler le samedi, il apparaît que cette part est nettement moindre en Allemagne (48,7%), en France (44,4%), et surtout aux Pays-Bas (38,7%).

Graphique 3-13 : Part du travail le samedi dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (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 la plus élevée en Allemagne (91,1%) et pratiquement aussi élevée en France (85,5%) qu'en Belgique (85,6%), mais le secteur de la distribution aux Pays-Bas présente à cet égard un pourcentage inférieur (66,6%) à la moyenne européenne (76,6%).

Graphique 3-14 : Part du travail le dimanche dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (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%). En 2017, 9,6% des travailleurs travaillaient parfois à la maison et la part des travailleurs déclarant ne jamais travailler à domicile était de 88,6%.

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

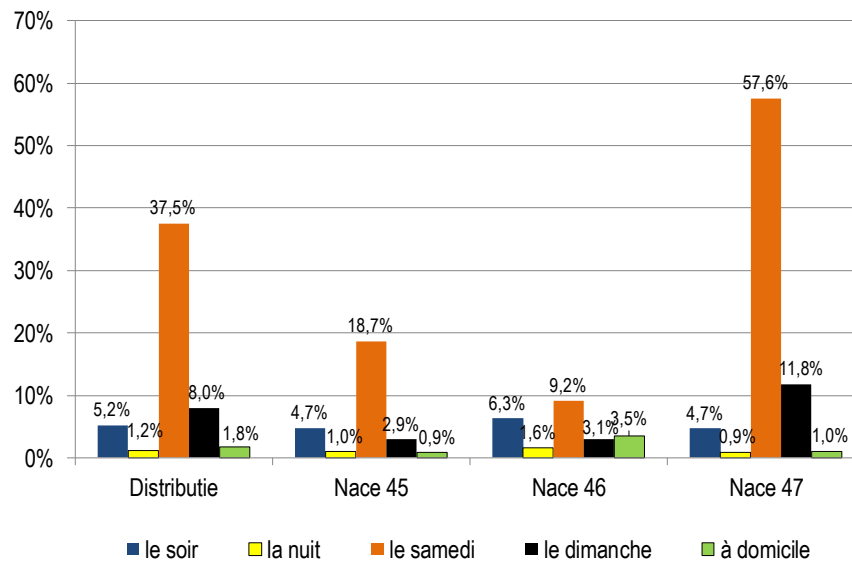
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
jamais	95,1%	96,3%	95,1%	94,9%	93,4%	93,9%	93,7%	93,4%	93,4%	92,5%	92,4%	91,4%	91,3%	91,3%	90,1%	90,5%	89,1%	88,6%
1 jour	2,9%	2,5%	2,7%	3,4%	3,7%	3,8%	3,3%	4,3%	4,0%	4,7%	5,0%	5,5%	6,0%	6,3%	7,1%	7,4%	8,6%	9,6%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

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

Source : Secrétariat 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. Plus de la moitié (57,6%) des travailleurs travaillent parfois le samedi et près de 12% parfois le dimanche. Le taux élevé de travail le samedi dans le secteur de la distribution est presque totalement attribuable au commerce de détail. Le travail le soir et le travail à domicile sont un peu plus répandus dans le commerce de gros (NACE 46), mais le travail le week-end est moins fréquent dans ce sous-secteur.

Graphique 3-15: Part des salariés qui travaillent habituellement le soir, la nuit, le week-end ou à domicile dans le secteur de la distribution et dans les sous-secteurs 45, 46 et 47 en 2017



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 en 2017 de 70,6% dans le secteur de la distribution (cf. Tableau 3-11). La différence entre ouvriers et employés est assez importante, les chiffres s'établissant respectivement à 75,2% et 69,4%. 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 82,6% et 65,4%).

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 (14,3%) et l'horaire flexible choisi (7%). Le travail en équipes ne représentait en 2017 que 4,7% 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 (9,3% et 3,2%). Le travail posté (en équipes) est le moins répandu dans le secteur de la distribution de véhicules automobiles (NACE 45) ; 0,6% seulement des effectifs totaux étaient concernés en 2017.

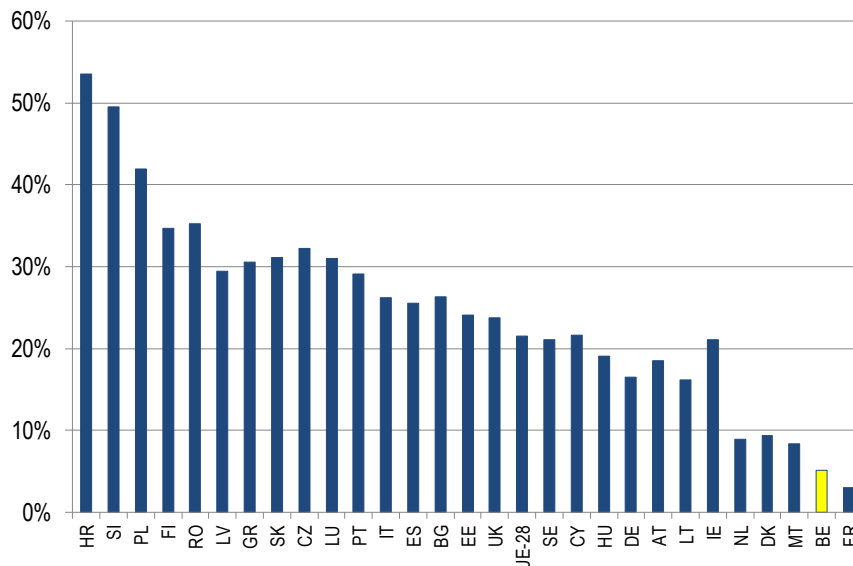
Tableau 3-10 : Evolution du travail en équipes dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

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

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

Source : Secrétariat 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 (5,1%) est parmi les plus basses d'Europe en 2017. Il n'y a qu'en France (3%) que ce chiffre est encore plus faible. Aux Pays-Bas (8,9%) et surtout en Allemagne (16,5%), 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 21,6% des salariés du secteur de la distribution travaille en équipes. La part des salariés qui travaillent en équipes est donc, dans les pays voisins, systématiquement inférieure à la moyenne européenne.

Graphique 3-16 : Part du travail en équipes dans les secteurs de la distribution européens en 2017 (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 0,4% des ouvriers peuvent demander un horaire variable dans le secteur de la distribution, contre 9,1% des employés. Le régime d'horaire flexible imposé est également plus fréquent chez les employés que chez les ouvriers (15,6% contre 10,1%). Par ailleurs, 0,6% seulement des salariés dans le secteur de la distribution sont soumis à un horaire décalé ou coupé.

Tableau 3-11 : Horaire de travail en 2017 dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

Ouvriers	Hommes	Femmes	Total
Travail posté en 2 équipes	10,2%	1,8%	8,1%
Travail posté en 3 équipes	1,6%	.	1,2%
Horaire variable choisi	0,3%	0,6%	0,4%
Horaire flexible imposé	8,1%	16,2%	10,1%
Horaire discontinu	1,9%	.	1,5%
Autre type d'horaire	3,4%	4,3%	3,6%
Sous-total	25,5%	22,9%	24,8%
Horaire identique	74,5%	77,1%	75,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Employés	Hommes	Femmes	Total
Travail posté en 2 équipes	2,6%	2,4%	2,5%
Travail posté en 3 équipes	0,4%	0,7%	0,5%
Travail posté en 4 équipes ou +	0,2%	0,1%	0,1%
Horaire variable choisi	14,3%	4,7%	9,1%
Horaire flexible imposé	11,5%	19,2%	15,6%
Horaire décalé ou coupé	0,2%	0,3%	0,3%
Autre type d'horaire	2,3%	2,9%	2,7%
Sous-total	31,5%	30,4%	30,9%
Horaire identique	68,5%	69,6%	69,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

ouvriers + employés	Hommes	Femmes	Total
Travail posté en 2 équipes	5,2%	2,4%	3,9%
Travail posté en 3 équipes	0,8%	0,6%	0,7%
Travail posté en 4 équipes ou +	0,1%	0,1%	0,1%
Horaire variable choisi	9,5%	4,2%	7,0%
Horaire flexible imposé	10,3%	18,8%	14,3%
Horaire décalé ou coupé	0,8%	0,3%	0,6%
Autre type d'horaire	2,7%	3,1%	2,9%
Sous-total	29,4%	29,4%	29,4%
Horaire identique	70,6%	70,6%	70,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

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

3.6 Chômage temporaire

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

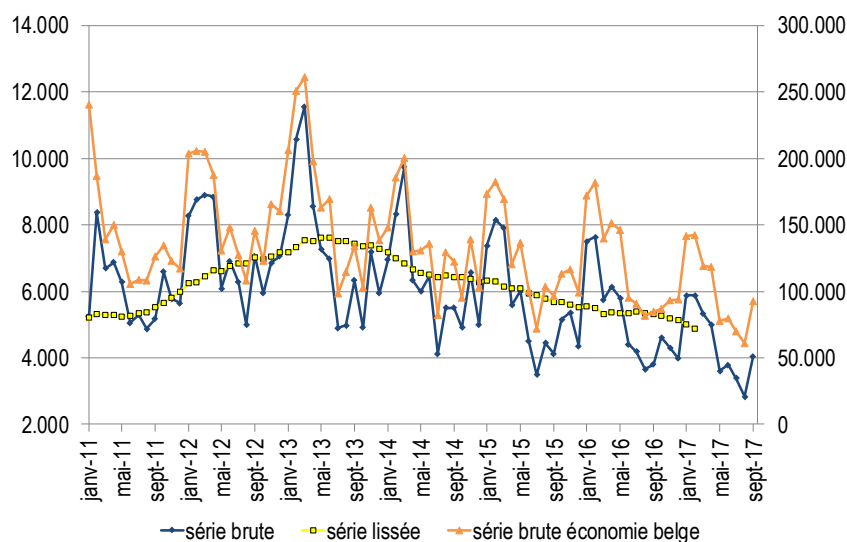
Primo, 78,8% du chômage temporaire en 2016 est de nature économique. Le chômage pour force majeure et pour jours d'intempéries représente 10,3% du chômage temporaire. La troisième raison de chômage temporaire est la suspension du contrat d'employés en temps de crise, laquelle est responsable de 4,6% du chômage temporaire. La quatrième cause par ordre d'importance est liée aux fermetures collectives (2,7%). Après les attentats de Bruxelles, la menace terroriste a été à l'origine en 2016 de 1,8% du chômage temporaire. 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 76,2% du chômage temporaire en 2016, alors que leur part dans l'emploi total était de 52,6% en 2016.

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

Pour observer la relation entre chômage temporaire et conjoncture économique, nous avons raisonné en termes de moyennes mobiles et de moyennes annuelles, ce qui permet d'éliminer les facteurs purement accidentels ou saisonniers. On a observé entre janvier 2011 et l'été 2013 une tendance à une augmentation du chômage temporaire, mais celui-ci s'est replié à nouveau après l'été 2013. Depuis lors, le chômage temporaire est en baisse continue et a atteint son niveau le plus bas en août 2017, à savoir 2 837 chômeurs temporaires.

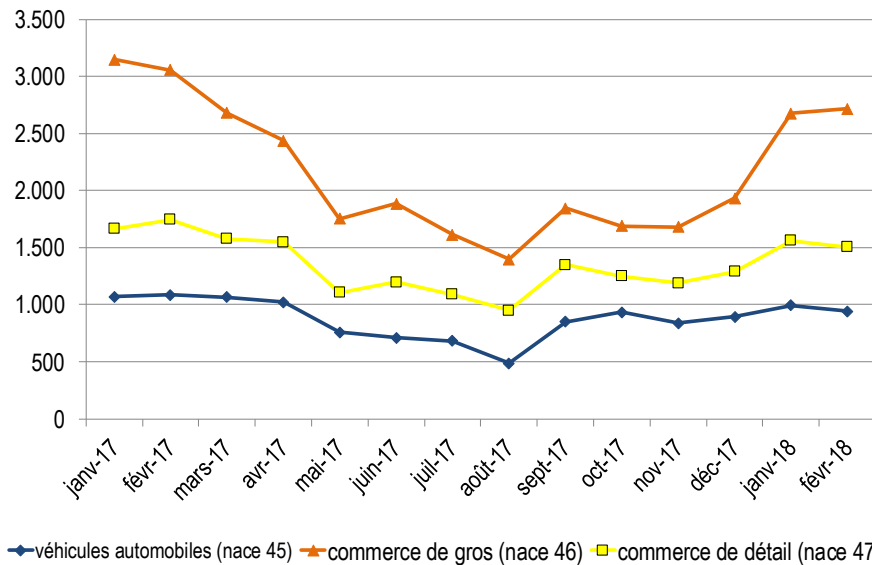
Graphique 3-17 : Evolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution et l'économie belge



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

Dans tous les sous-secteurs de la distribution, le chômage temporaire est également plus élevé en moyenne durant les 3-4 premiers mois de l'année et plus faible en période estivale et hivernale. Le commerce de gros compte le plus grand nombre de chômeurs temporaires. Si l'on compare le nombre de chômeurs temporaires²¹ au nombre de personnes actives²², le commerce de gros enregistre encore la plus grande proportion de chômeurs temporaires avec 1,6%.

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



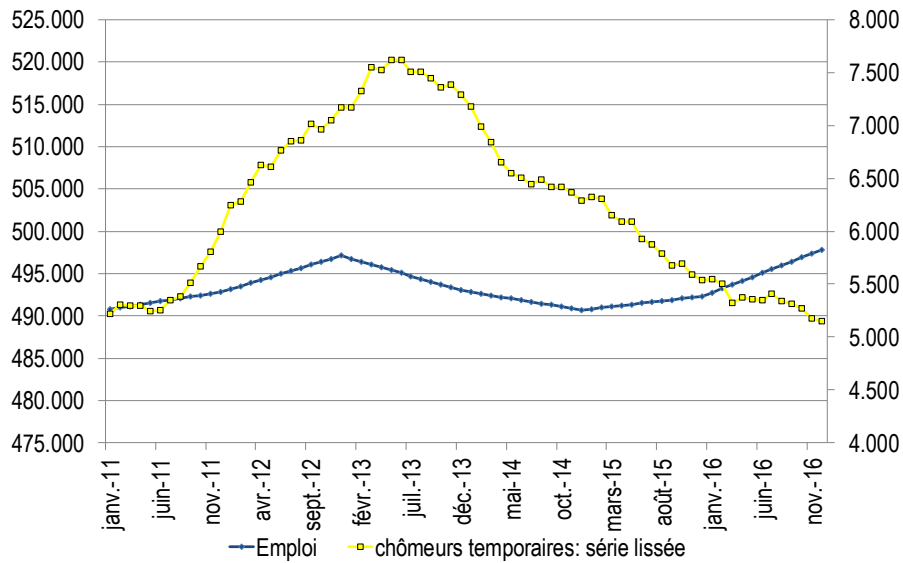
Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques du chômage temporaire (après vérification) de l'ONEm

Le chômage temporaire permet de réagir de manière flexible aux fluctuations conjoncturelles. En particulier en temps de crise, c'est un instrument précieux pour imiter le nombre de licenciements. Ce système flexible apparaît donc être un « instrument win-win ». Il sécurise la pérennité de l'emploi du salarié en 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. Depuis 2015, l'emploi dans le secteur de la distribution progresse toutefois à nouveau, et même à un rythme légèrement plus soutenu depuis 2016. La conjoncture est à la hausse et les employeurs ont moins recours au chômage temporaire. L'emploi ne devrait pas encore baisser à court terme, car le chômage temporaire continue de diminuer pour le moment.

Au cours de ces dernières années, le chômage temporaire 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.

²¹ En 2017

²² Nombre de personnes actives en 2016, puisque nous ne disposons pas encore des chiffres ONSS pour 2017

Graphique 3-19 : 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 20,1%, le chômage temporaire de nature économique représentant 65,8%. Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), 92,3% du chômage temporaire est de nature économique et dans le commerce de gros (NACE 46), cette proportion est de 81,4%. 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 95% des personnes en chômage temporaire y sont des hommes. Dans le commerce de gros (NACE 46), ce pourcentage est de 78,8% et dans le commerce de détail de seulement 59,5%.

3.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise

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

Les graphiques ci-dessous montrent l'évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC (les anciens prépensionnés) dans le secteur de la distribution²³ pour la période 2002-2016 et janvier 2017-février 2018. Si nous effectuons une distinction entre ces deux périodes, c'est parce que l'ONEM utilise depuis 2017 un autre mode de calcul amélioré et que ce changement a un impact important sur les chiffres. Pour calculer le nombre de chômeurs en RCC et l'affectation au code NACE, l'ONEM utilise à partir de 2017 le numéro BCE et la base de données des employeurs. Avant 2017, le code NACE était introduit manuellement par les bureaux de chômage et un chômeur en RCC était généralement affecté au secteur « services ». Cela a engendré une importante sous-estimation du nombre de chômeurs en RCC dans le

²³ 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.

secteur de la distribution. Ainsi, selon les anciennes statistiques, le secteur de la distribution comptait 3 348 chômeurs en RCC en janvier 2017, alors que ce chiffre est de 9 843 selon les nouvelles statistiques.

En 2017, le secteur de la distribution compte en moyenne 9 064 chômeurs en RCC, dont 5 040 hommes et 4 024 femmes. La majeure partie est composée d'employées et d'ouvriers. Dans le courant de 2017, on observe une nette tendance baissière du nombre de chômeurs en RCC.

Durant la période antérieure à 2017 (anciennes statistiques), le nombre de chômeurs en RCC a baissé de 5 490 en janvier 2002 à 4 934 en décembre 2002 avant de reprendre une tendance ascendante jusqu'à 5 799 personnes en août 2008. En février 2011, un niveau plafond de 5 717 chômeurs en RCC a été atteint dans le secteur de la distribution (voir Tableau 3-12). 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 (voir Tableau 3-12). La baisse se manifeste au niveau tant des hommes que des femmes.

La mise en œuvre du Pacte de solidarité entre les générations et les réformes des gouvernements Di Rupo et Michel ne sont probablement pas étrangères à la diminution de ces dernières années. Les conditions de carrière ont été portées progressivement de 30 ans pour les hommes et 26 ans pour les femmes en 2008 à 35 ans pour les hommes et 28 ans pour les femmes en 2012. Ce régime général reposant sur la CCT 17²⁴ a encore été renforcé à partir de 2015 par le gouvernement Michel.

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

Outre le régime général sur la base de la CCT 17, il existe également des régimes s'appuyant sur des CCT sectorielles et d'entreprise, qui ont également été progressivement durcis. Début 2015, le régime à 58 ans longue carrière a été supprimé²⁵. En ce qui concerne le régime à « très » longue carrière, à savoir un passé professionnel d'au moins 40 ans, l'âge de départ en RCC a été relevé en 2015 de 56 à 58 ans, et en 2018 de 58 à 59 ans. Les personnes affichant un passé professionnel de 33 ans, dont au moins 20 ans de travail de nuit, pouvaient partir en RCC à partir de 56 ans jusqu'en 2014 inclus. En 2015, l'âge a été relevé à 58 ans et en 2018 à 59 ans.

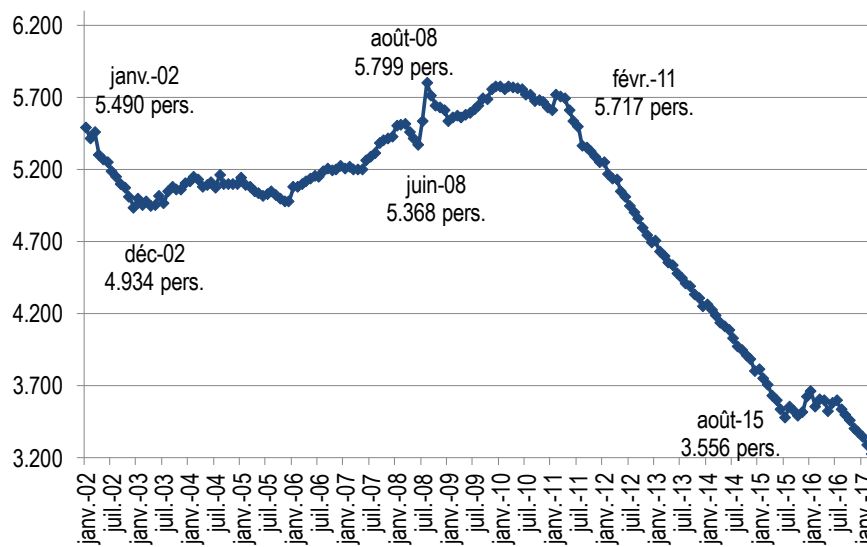
²⁴ Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement. Il s'agit des travailleurs occupés auprès d'un employeur qui relève du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail (CCT) et les commissions paritaires (CP). Il s'agit donc surtout de travailleurs du secteur privé.

²⁵ 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.

Les personnes qui exercent un métier lourd²⁶ peuvent également partir en RCC dès 59 ans, à condition qu'elles puissent se prévaloir d'un passé professionnel de 35 ans, dont au moins 5 ans de pratique d'un métier lourd au cours des 10 dernières années, ou au moins 7 ans de pratique d'un métier lourd au cours des 15 dernières années. La concertation sociale et le débat politique sur les critères et la liste des métiers lourds battaient leur plein au moment de la publication du présent rapport. Les contraintes physiques, les horaires difficiles, les risques pour la sécurité et le stress sont des critères évoqués pour la définition d'un métier lourd dans le secteur public, mais aucune réponse définitive ne peut encore être donnée en la matière. Les métiers lourds dans le secteur privé font également l'objet d'une concertation et il y a encore matière à débat²⁷.

Ce régime n'a pas été modifié. Jusqu'en fin 2014, les personnes ayant un passé professionnel de 33 ans dont au moins 20 ans de travail de nuit pouvaient également partir en RCC à partir de 56 ans. En 2015, l'âge a été relevé à 58 ans.

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

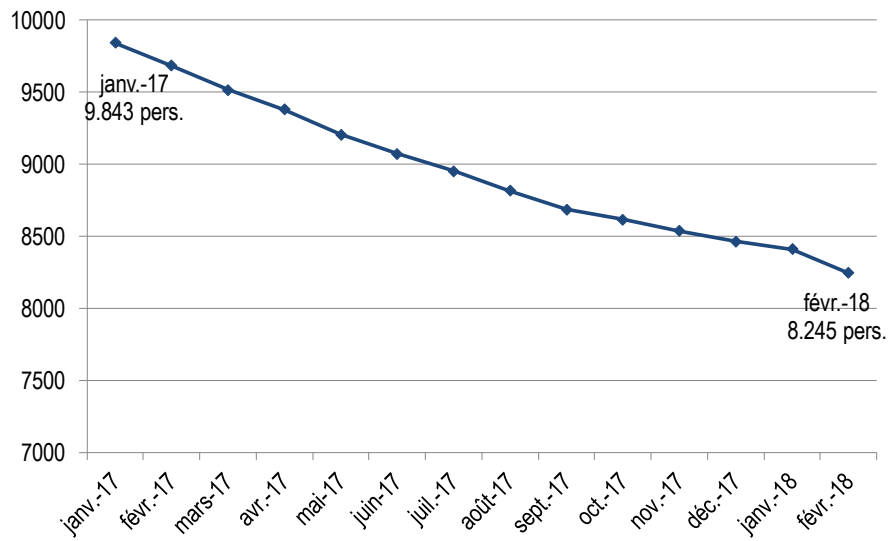


Source : Secrétariat du CCE sur la base de données de l'ONEm

²⁶ On entend par métier lourd le travail de nuit, le travail posté en équipes et les services interrompus.

²⁷ De Morgen (29/05/2018), "Privé kiest andere weg voor zware beroepen", à consulter via : <https://www.demorgen.be/politiek/prime-kiest-andere-weg-voor-zware-beroepen-bfca42a3/>

Graphique 3-21 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2017-2018)



À partir de 2017, le numéro BCE et la base de données des employeurs ont été utilisées comme source pour le calcul du chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le code NACE était introduit manuellement par les bureaux de chômage. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

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

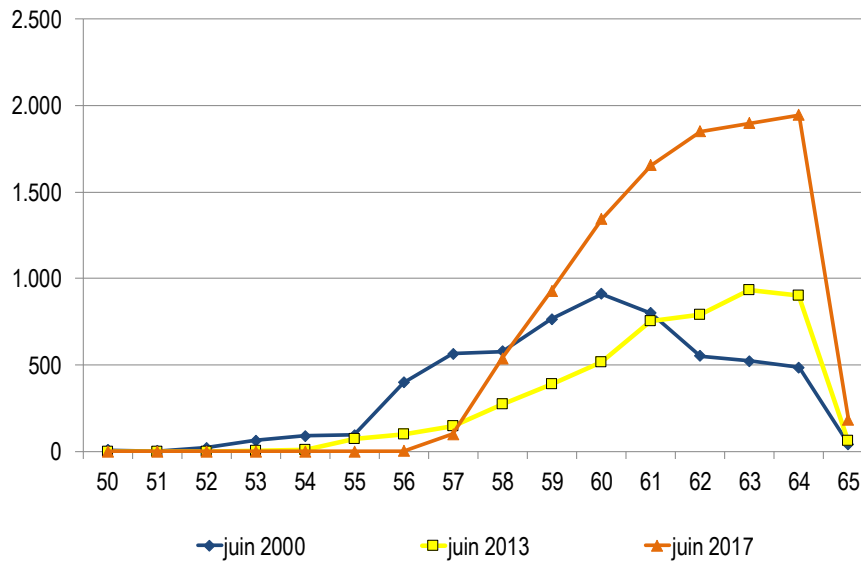
	Femmes			Hommes			Total général		
	Employés	Ouvriers	Total	Employés	Ouvriers	Total	Employés	Ouvriers	Total
2002	1.920	157	2.077	2.263	878	3.141	4.183	1.035	5.218
2003	1.971	175	2.146	2.042	825	2.867	4.013	1.000	5.013
2004	2.205	208	2.413	1.921	774	2.695	4.126	982	5.108
2005	2.262	232	2.494	1.809	737	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
2017	2.975	1.048	4.024	2.094	2.946	5.040	2.094	2.946	9.064
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%

À partir de 2017, le numéro BCE et la base de données des employeurs ont été utilisées comme source pour le calcul du chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le code NACE était introduit manuellement par les bureaux de chômage. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé

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

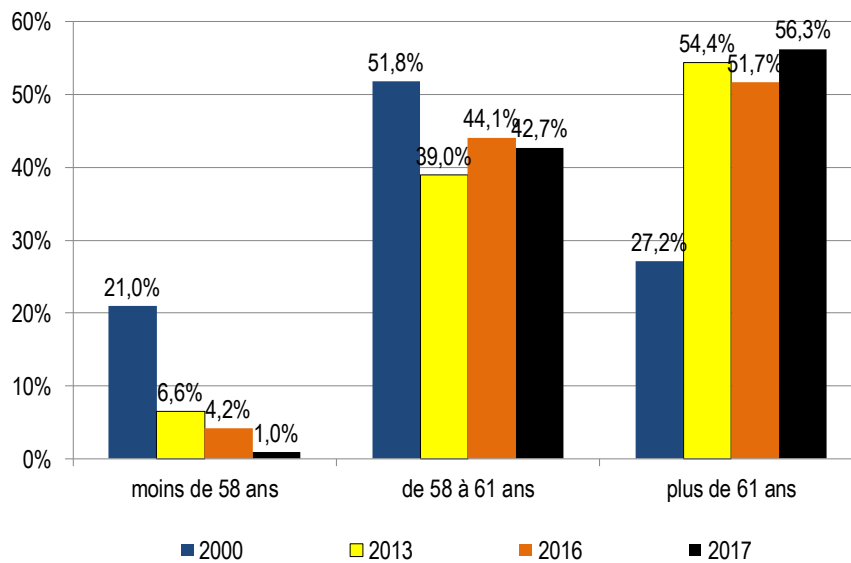
Dans les graphiques ci-dessous, nous avons comparé la ventilation des chômeurs en RCC selon l'âge en juin 2000, juin 2013 et juin 2016. Il en ressort que le nombre de chômeurs en RCC de moins de 58 ans diminue substantiellement de 21% en 2000 à seulement 4,2% en 2016, conformément aux objectifs du Pacte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

En 2017, la part des chômeurs en RCC de moins de 58 ans est de seulement 1%, et la majorité des chômeurs en RCC ont plus de 61 ans (56,3%).

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

À partir de 2017, le numéro BCE et la base de données des employeurs ont été utilisées comme source pour le calcul du chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le code NACE était introduit manuellement par les bureaux de chômage. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

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

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

À partir de 2017, le numéro BCE et la base de données des employeurs ont été utilisées comme source pour le calcul du chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le code NACE était introduit manuellement par les bureaux de chômage. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

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 103ter²⁸

- 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 2019²⁹.

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.

²⁸ 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

²⁹ 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 2017, l'ONEm dénombre dans le secteur de la distribution quelque 24 439 personnes qui ont opté pour l'un ou l'autre régime d'aménagement du temps de travail, soit une baisse de 11% par rapport à 2011³⁰. Dans ce total, les congés « thématiques » (congé parental, soins palliatifs, assistance médicale) interviennent pour 35%, contre 25% en 2011. Les interruptions complètes régressent légèrement, passant de 6% en 2011 à 3% en 2017. Les interruptions à temps partiel constituent la principale forme d'interruption professionnelle ; leur part a diminué légèrement, passant de 69% en 2011 à 63% en 2017.

La baisse de 5% par rapport à 2016 du nombre de personnes optant pour des interruptions professionnelles est principalement imputable à la diminution du nombre de crédit-temps à temps partiel et à temps plein, respectivement de 10% et 3% par comparaison à 2015. Cette forte diminution du nombre de crédit-temps 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*		congé parental, soins palliatifs, assistance médicale		crédit-temps		total
	interruption complète	interruption partielle	interruption complète	interruption partielle	interruption complète	interruption partielle	
2011	2,33	242	6.815	1.528	18.729		27.317
2012	1,83	171	6.548	1.292	18.957		26.970
2013	0,33	115	6.917	1.087	18.442		26.562
2014	0,58	76	7.473	988	18.507		27.044
2015	2,00	48	7.560	863	19.202		27.675
2016	1,33	20	8.007	636	17.004		25.667
2017	0,50	8	8.498	618	15.314		24.439
2012/2011	-21%	-29%	-4%	-15%	1%		-1%
2013/2012	-82%	-33%	6%	-16%	-3%		-2%
2014/2013	75%	-34%	8%	-9%	0%		2%
2015/2014	243%	-38%	1%	-13%	4%		2%
2016/2015	-33%	-59%	6%	-26%	-11%		-7%
2017/2016	-63%	-60%	6%	-3%	-10%		-5%

	interruption complète	interruption partielle	congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	total
2011	1.530	18.972	6.815	27.317
2017	619	15.322	8.498	24.439
2017/2011	-60%	-19%	25%	-11%
Part 2011	6%	69%	25%	100%
Part 2017	3%	63%	35%	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

³⁰ 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 (12 705 en 2017) 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 entre 2011 et 2017, cette baisse étant la plus marquée (-19,5%) dans le commerce de détail (NACE 47). Ce recul a été partiellement compensé par l'augmentation du nombre de congés thématiques dans tous les sous-secteurs, avec la plus forte hausse dans le commerce de détail (36%).

Tableau 3-14 : Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution

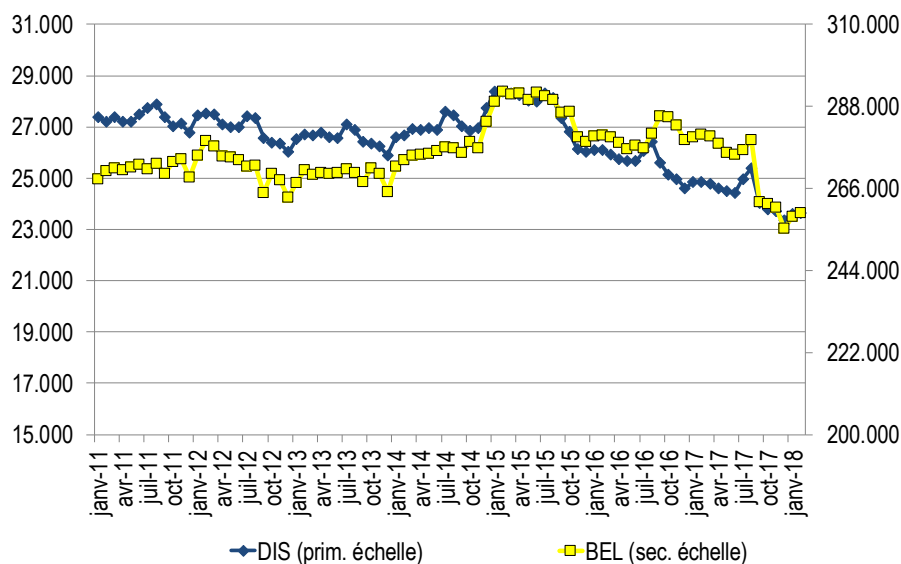
	interruption de carrière*			crédit-temps		total
	interruption complète	interruption partielle	congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	interruption complète	interruption partielle	
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles						
2011	0	11	583	48	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
2017	1	0	734	18	1.582	2.334
2017/2011	/	-97,7%	25,8%	-63,4%	-13,0%	-5,1%
Part 2011	0,0%	0,4%	24%	1,94%	74%	100,00%
Part 2017	0,0%	0,0%	31,4%	0,7%	67,8%	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
2017	0	4	3.258	98	6.040	9.400
2017/2011	/	-86,9%	11,7%	-72,9%	-17,9%	-11,9%
Part 2011	0,0%	0,3%	27,3%	3,4%	69%	100%
Part 2017	0,0%	0,0%	35%	1,04%	64%	100,00%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles						
2011	2	200	3.315	1.118	9.552	14.187
2012	1	146	3.310	978	9.839	14.274
2013	0	97	3.657	817	9.479	14.051
2014	1	66	3.944	746	9.522	14.278
2015	2	40	4.012	657	9.736	14.447
2016	1	15	4.277	508	8.487	13.288
2017	0	3	4.507	503	7.692	12.705
2017/2011	-100,0%	-98,3%	36,0%	-55,0%	-19,5%	-10,4%
Part 2011	0,0%	1,4%	23%	7,88%	67%	100,00%
Part 2017	0,0%	0,0%	35,5%	4,0%	60,5%	100,0%

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

Les interruptions de travail dans le secteur de la distribution et l'économie belge évoluent de façon assez similaire durant la période 2011-février 2018. Les deux ont atteint leur sommet en 2015 ; pour le secteur de la distribution en janvier et pour l'économie belge en juin de cette année. Depuis lors, les interruptions de travail ont diminué dans les deux cas. Ce n'est pas une surprise, puisqu'à partir de 2015, plusieurs mesures de durcissement importantes ont été prises en matière de crédit-temps non motivé et de crédit-temps de fin de carrière (cf. supra). Le nombre d'interruptions de travail a brièvement augmenté à l'été 2016, tant dans le secteur de la distribution que dans l'économie dans son ensemble. Les travailleurs ont probablement eu davantage recours aux congés thématiques durant cette période, et en particulier au congé parental, afin d'assurer la garde de leurs enfants. La diminution du nombre d'interruptions de travail a ensuite repris à la fois dans le secteur de la distribution et dans l'économie belge. Dans le secteur de la distribution, la baisse est un peu plus rapide et le niveau est assez rapidement descendu sous le niveau d'avant le regain temporaire. Dans l'économie belge, la diminution est plus progressive, mais on observe une baisse substantielle en septembre 2017.

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



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 13 ans, leur nombre a progressé de 70,6%, passant de 4 211 en 2004 à 7 184 en 2017. Cette hausse s'explique en partie par la difficulté de recruter du personnel en Belgique 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 (M)	Employées (V)	Total employés	Nombre frontaliers
2004	1.246	234	1.480	1.441	1.290	2.731	4.211
2005	1.244	251	1.495	1.482	1.388	2.870	4.365
2006	1.354	250	1.604	1.575	1.589	3.164	4.768
2007	1.535	284	1.819	1.679	1.696	3.375	5.194
2008	1.629	302	1.931	1.785	1.859	3.644	5.575
2009	1.696	293	1.989	1.890	1.918	3.808	5.797
2010	1.654	303	1.957	1.922	1.950	3.872	5.829
2011	1.719	286	2.005	1.920	1.995	3.915	5.920
2012	1.794	283	2.077	1.987	2.189	4.176	6.253
2013	1.771	291	2.062	2.054	2.231	4.285	6.347
2014	1.754	281	2.085	2.047	2.302	4.349	6.384
2015	1.836	293	2.129	2.109	2.372	4.481	6.610
2016	1.913	284	2.197	2.128	2.442	4.570	6.767
2017	2.027	350	2.377	2.262	2.545	4.807	7.184
2017/2004	62,7%	49,6%	60,6%	57,0%	97,3%	76,0%	70,6%

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) » (15,3%) et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (14,8%). La majorité des travailleurs frontaliers sont originaires des pays voisins : 78,5% des travailleurs frontaliers sont originaires de France et 14,6% des Pays-Bas. Les autres pays ne représentent que 6,9% des travailleurs frontaliers.

Tableau 4-2 : Sous-secteurs occupant des travailleurs frontaliers en 2017

		Travailleurs frontaliers	Pourcentage
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	1097	15,3%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	1062	14,8%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	747	10,4%
475	Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	621	8,6%
467	Autres commerces de gros spécialisés	577	8,0%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	536	7,5%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	532	7,4%
451	Commerce de véhicules automobiles	527	7,3%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	453	6,3%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	276	3,8%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	144	2,0%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	140	1,9%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin	108	1,5%
479	Commerce de détail hors magasin, éventaies ou marchés	92	1,3%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	83	1,2%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la	57	0,8%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	43	0,6%
461	Intermédiaires du commerce de gros	43	0,6%
469	Commerce de gros non spécialisé	28	0,4%
478	Commerce de détail sur éventaies et marchés	11	0,2%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	7	0,1%
	Total	7184	100,0%

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

Tableau 4-3 : Pays d'origine des travailleurs frontaliers en 2017

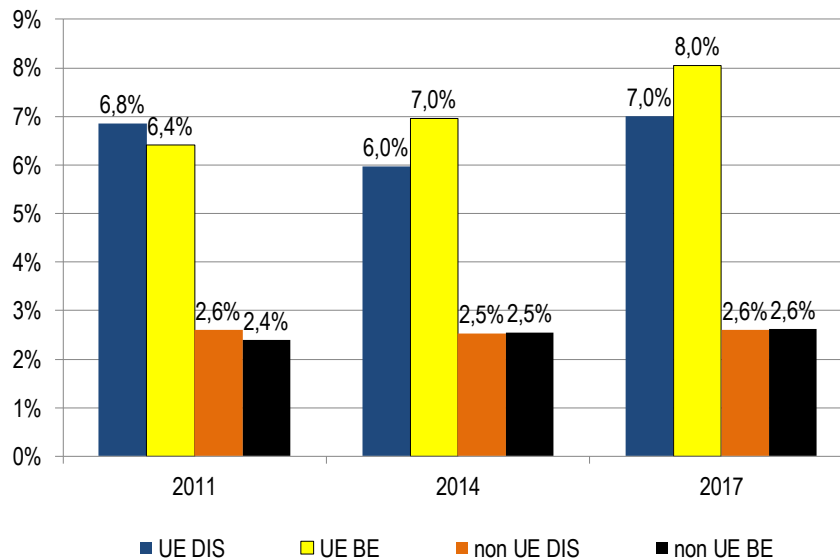
Pays	Ouvrier			Employé			Total
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
France	5.603	1.492	7.095	1.682	1.933	3.615	10.710
Pays-Bas	444	136	580	700	710	1.410	1.990
Autres pays	384	127	511	264	164	428	939
Total	6.431	1.755	8.186	2.646	2.807	5.453	13.639
Pays	Ouvrier			Employé			Total
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
France	87,1%	85,0%	86,7%	63,6%	68,9%	66,3%	78,5%
Pays-Bas	6,9%	7,7%	7,1%	26,5%	25,3%	25,9%	14,6%
Autres pays	6,0%	7,2%	6,2%	10,0%	5,8%	7,8%	6,9%
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 2017, 90,4% des travailleurs du secteur de la distribution ont la nationalité belge, 7% sont des ressortissants de l'UE et les 2,6% restants sont originaires de l'extérieur de l'UE. Ce n'est plus dans le sous-secteur du commerce de détail mais dans le commerce de gros (NACE 46) que l'on retrouve la plus grande proportion de travailleurs étrangers. En 2017, 89,1% des travailleurs étaient de nationalité belge et 8,2% étaient des ressortissants de l'UE.

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



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

Source : Secrétariat 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 clôturer³¹ cette offre d'emploi, doit être plus longue que la durée médiane d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

Pour le secteur de la distribution, nous disposons seulement de données concernant le marché du travail en Flandre (en provenance du VDAB et traitées par le Steunpunt Werk en Sociale Economie). En 2016, a géré 12 342 offres d'emploi pour le secteur de la distribution. Parmi celles-ci, 1 520 concernaient des fonctions critiques, soit 12,3% des offres d'emploi du secteur en Flandre. Le tableau ci-dessous montre les fonctions critiques de la distribution en 2016. Les fonctions critiques sont des fonctions pour lesquelles plus de 90 jours sont souvent nécessaires entre l'offre d'emploi et l'embauche. Il est à noter que les métiers confrontés à des problèmes d'embauche sont nombreux et que le pourcentage d'offres pour fonctions critiques est parfois considérable.

Le pourcentage d'offres d'emploi critiques le plus élevé se situe au niveau des techniciens d'installations industrielles (78%) et des responsables de la logistique (74,2%). Dans la liste des fonctions critiques pour le secteur de la distribution figurent une proportion importante de fonctions techniques. La forte pénurie de profils techniques sur le marché du travail est un problème inter-sectoriel qui nuit à la croissance des entreprises flamandes³².

³¹ Une offre est clôturée lorsqu'elle est satisfaite ou annulée.

³² Knack (5/01/2018) "De toekomst van ons technisch onderwijs: 'Bedrijven voelen het tekort aan technische profielen', consultable via: <http://www.knack.be/nieuws/belgie/de-toekomst-van-ons-technisch-onderwijs-bedrijven-voelen-het-tekort-aan-technische-profielen/article-longread-947167.html>

Tableau 5-1: Fonctions critiques dans le secteur de la distribution en région flamande en 2016

Fonctions critiques comptant au minimum 20 offres d'emploi	Offres d'emploi	% d'offres d'emploi critiques
Technicien d'équipements industrielles	41	78,0%
Responsable logistique	124	74,2%
Monteur en chauffage central	20	65,0%
Technicien de bureau d'études constructeur	20	65,0%
Mécanicien d'entretien	67	64,2%
Analyste-développeur informatique	64	62,5%
Electricien de maintenance	83	59,0%
Mécanicien automobile	47	57,4%
Boucher	245	56,7%
Opérateur de call center	178	56,7%
Mécanicien d'entretien de voitures de société ou de camions	61	54,1%
Conseiller technico-commercial	26	53,8%
Réparateur de biens électrodomestiques	38	52,6%
Analyste TIC en entreprise	85	51,8%
Technicien support technique	39	51,3%
Délégué technico-commercial	43	48,8%
Chauffeur de camion (véhicule défini)	50	46,0%
Manager de magasin de détail	296	43,2%
Technicien d'installations électroniques	21	42,9%
Monteur d'aménagement d'intérieur	31	41,9%
Chauffeur de camion dans la distribution	64	40,6%
Opticien	25	40,0%
Conducteur de véhicule articulé	38	39,5%
Responsable de département en grande distribution	55	38,2%
Boulangier	24	37,5%
Menuisier intérieur	20	35,0%
Mécanicien d'entretien de voitures personnelles ou de véhicules d'entreprise légers	219	33,3%
Expert(e) d'intégration et implémentation des TIC	27	33,3%
Comptable	24	33,3%
Responsable du contrôle de la qualité	23	30,4%
Assistant au management	67	28,4%
Représentant	311	28,3%
Collaborateur commercial	297	28,3%
Carrossier	71	28,2%
Nettoyeur industriel	52	26,9%
Technicien de surface	92	25,0%
Collaborateur technique et administratif	25	24,0%
Aide-cuisinier	24	20,8%
Opérateur de production en alimentation	41	19,5%
Total	3078	

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

6 Conclusion

L'emploi dans le secteur de la distribution en Belgique

Le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) était en 2016 un secteur important en matière d'emploi dans notre pays. Il représentait 12,5% de l'emploi total ou 497 800 salariés. Si l'on y ajoute les indépendants, le secteur de la distribution occupait 581 000 personnes. Au cours de la période 1997-2016, l'emploi s'est accru de 4,9% dans le secteur (+27 100 emplois). Cette croissance est entièrement attribuable à l'augmentation du nombre de salariés (+24,7%), le nombre d'indépendants s'étant considérablement réduit durant la même période (-46,2 %). Quant à l'emploi total en Belgique, il a enregistré une hausse de 753 600 emplois entre 1997 et 2016 (+19,3%).

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 310 400 travailleurs en 2016. Le « Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 46) est bien plus petit, avec 198 900 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 71 700 travailleurs.

62,3% de l'emploi dans le secteur de la distribution est flamand, 26,2% est wallon et 11,6% est bruxellois. Cette répartition est pratiquement identique dans les trois sous-secteurs. Pour la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), l'emploi à Bruxelles est plus limité (7,6%) et l'emploi en Flandre est le plus important dans le commerce de gros (NACE 46) (70,8%).

Les cinq plus grands sous-secteurs en matière d'emploi sont le « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » (19,6%), les « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (15,7%), le « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (10,1%), les « Autres commerces de gros spécialisés (46.7) » (8,4%) et le « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (8,1%). Ensemble, ils représentent 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.

Le secteur était constitué en 2016 de 69 077 unités d'établissement : 84,2% d'entre elles étaient des petits établissements employant au maximum 10 travailleurs, 15,2% comptaient entre 10 et 99 travailleurs et 0,6% plus de 100 travailleurs. Ces unités d'établissement représentaient respectivement 34,4%, 48,1% et 17,5% de l'emploi. L'unité d'établissement moyenne employait en 2016 7,2 travailleurs.

Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge

Avec une part de 76,7% dans l'emploi, les employés sont les plus largement représentés dans le secteur de la distribution en 2016. La situation est toutefois différente dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), où seulement 45,2% des travailleurs sont des employés. Près de la moitié (47,4%) des travailleurs dans l'ensemble du secteur de la distribution sont des femmes, ce qui s'explique principalement par la forte présence des femmes (64,2%) dans le commerce de détail (NACE 47) La distribution de véhicules automobiles est un secteur plutôt masculin, les femmes ne représentant que 16,2% seulement des travailleurs. Dans le secteur de la distribution, les femmes sont essentiellement des employées. Elles occupent 56,8% des postes d'employés et 16,7% des postes d'ouvriers.

En 2017, 16,9% des travailleurs du secteur de la distribution étaient faiblement qualifiés, 53,1% moyennement qualifiés et 30% hautement qualifiés. Le niveau de qualification est le plus élevé dans le commerce de gros (NACE 46) : 42,6% 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 une part élevée de travailleurs hautement qualifiés. Seule la France présente une proportion plus élevée de hautement qualifiés. En ce qui concerne la part de faiblement qualifiés, le secteur de la distribution affiche également un moins bon score que la moyenne européenne et les Pays-Bas.

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 de moins de trente ans que dans l'ensemble du secteur privé. Puisque les employés accèdent au secteur à un âge moyen plus avancé, il faut s'attendre à ce qu'ils quittent le marché du travail plus tard. Il est donc logique que la part des 45 ans et plus soit plus élevée chez les employés que chez les ouvriers. Dans les pays voisins, on notera tout particulièrement que les Pays-Bas présentent une part très élevée de travailleurs âgés de 15 à 19 ans et de jeunes vingtenaires dans le secteur de la distribution (20,3%), en particulier dans le commerce de détail. L'ancienneté moyenne est plutôt faible dans le secteur belge de la distribution et se situait à seulement 8,9 ans en 2017, contre 10,1 ans dans l'ensemble du secteur privé.

Organisation du travail dans le secteur de la distribution

Entre 2000 et 2016, le travail à temps partiel dans le secteur de la distribution n'a pas augmenté. En 2017, la part des travailleurs à temps partiel s'élevait à 28,4%. Le travail à temps partiel est surtout l'apanage des femmes dans le secteur de la distribution. En 2017, 46,3% des employées et 48,8% des ouvrières travaillaient à temps partiel, contre seulement 10,6% des employés et 16,7% 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 – 40,5% en 2017 contre 13,5% dans le commerce de gros (NACE 46) et 15,2% 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 2017. 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 pas beaucoup plus longue (un peu plus de 40 heures).

À 25,3 heures par semaine, la durée de travail hebdomadaire des travailleurs à temps partiel en Belgique est la plus élevée de l'UE. Les travailleurs à temps partiel allemands ne prestent que 19,1 heures par semaine et ce chiffre est encore plus faible aux Pays-Bas (16,41 heures). La semaine de travail des travailleurs à temps partiel est plus longue (26,9 heures) dans le commerce de gros (NACE 46) que dans les autres sous-secteurs.

En 2017, 12,2% des emplois dans le secteur de la distribution étaient à durée déterminée ; ce pourcentage était de 20,5% pour les ouvriers (16,6% pour les hommes et 32,2% pour les femmes) et de seulement 9,4% pour les employés (7,8% pour les hommes et 10,8% 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 2017, 23 851 travailleurs intérimaires en Belgique, représentant 4,8% 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 93,5%. Ce chiffre est cependant plus élevé qu'en Allemagne (87,1%), qu'en France (87%) et surtout qu'aux Pays-Bas (74,4%).

La proportion des travailleurs qui ne travaillent jamais le soir, à la maison, le samedi ou le dimanche a légèrement diminué durant la période 2000-2016. On notera toutefois que le nombre de personnes déclarant travailler le samedi est élevé (49,8%) dans le secteur de la distribution. Le travail de nuit est moins fréquent dans le secteur de la distribution belge que dans les pays voisins. Le secteur de la distribution belge a également moins recours au travail le soir que ses homologues allemand et néerlandais. Enfin, dans le secteur de la distribution, le travail le dimanche est plus fréquent en France et aux Pays-Bas qu'en Belgique.

La part des travailleurs soumis à un horaire identique ou normal était en 2017 de 70,6% (75,2% pour les ouvriers contre 69,4% 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 (14,3%). Le travail posté (en équipes) ne représentait en 2017 que 4,7% 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 2016, 78,8% du chômage temporaire était de nature économique. Le chômage temporaire touche davantage les hommes que les femmes ; en moyenne, 76,2% des chômeurs temporaires sont des hommes, tandis que leur part dans l'emploi total du secteur de la distribution s'élève à 52,6%.

Entre fin 2008 et fin 2016, le nombre de chômeurs en régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le secteur a reculé de plus de 2 000 personnes. Conformément aux objectifs du Pacte de solidarité entre les générations et des réformes du gouvernement Di Rupo, c'est surtout le nombre de chômeurs en RCC de moins de 58 ans qui a connu une diminution radicale, de 21% en 2000 à 4,2% en 2016. En 2017, le secteur de la distribution comptait en moyenne 9 064 chômeurs en RCC, dont 5 040 hommes et 4 024 femmes. Une nette tendance à la baisse a été observée dans le courant de l'année.

Durant la période 2011-2017, le nombre d'interruptions professionnelles a diminué de 11%. Les interruptions complètes ont fortement baissé (-60%) et les interruptions à temps partiel ont diminué de 11%, tandis que les congés thématiques se sont accrus de 25%. La forme d'interruption la plus importante est l'interruption partielle (63%). LE recul des interruptions complètes et à temps partiel résulte du durcissement progressif des conditions d'accès au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière.

Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution

En 13 ans, le nombre de travailleurs frontaliers a augmenté de pas moins de 70,6%, passant de 4 211 unités en 2004 à 7 184 en 2016. 78,5% d'entre eux sont originaires de France et 14,6% des Pays-Bas. La plupart sont actifs dans les sous-secteurs « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) ».

Fonctions critiques dans le secteur de la distribution

En 2016, a géré 12 342 offres d'emploi pour le secteur de la distribution. Parmi celles-ci, 1 520 ou 12,3 % concernaient des fonctions critiques. Les métiers confrontés à des problèmes d'embauche sont nombreux et que le pourcentage d'offres pour fonctions critiques est parfois considérable. Le pourcentage d'offres d'emploi critiques le plus élevé se situe au niveau des techniciens d'installations industrielles (78%) et des responsables de la logistique (74,2%). Dans la liste des fonctions critiques pour le secteur de la distribution figurent une proportion importante de fonctions techniques. La forte pénurie de profils techniques sur le marché du travail est un problème inter-sectoriel qui nuit à la croissance des entreprises flamandes³³.

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

7 Bibliographie

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

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)

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

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

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

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

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

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

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

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, Groupe I – les chômeurs indemnisés, via l'adresse Internet : <http://www.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>

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

PARTENA PROFESSIONAL, Crédit-temps : 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/calculation/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>

SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, *Age de la pension*, via l'adresse Internet: <https://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/benefits/retirement/age/pages/default.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>

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

http://www2.vlaanderen.be/socialiedienst/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 2016

Arrondissement	Moins de 10	De 10 à 99	Plus de 100	Total
ALOST	1.265	235	9	1.509
ANVERS	5.795	1.232	45	7.072
ARLON	327	51	4	382
ATH	304	55	2	361
AUDENARDE	567	101	1	669
BASTOGNE	241	42	1	284
BRUGES	1.941	256	3	2.200
BRUXELLES	6.342	897	67	7.306
CHARLEROI	1.932	345	12	2.289
COURTRAI	1.765	354	8	2.127
DINANT	527	80	1	608
DIXMUDE	214	42	1	257
EEKLO	407	51	0	458
FURNES	505	52	1	558
GAND	2.709	522	18	3.249
HALLE-VILVORDE	2.575	813	82	3.470
HASSET	2.340	507	12	2.859
HUY	470	70	0	540
LIEGE	3.257	535	14	3.806
LOUVAIN	2.056	396	12	2.464
MAASEIK	1.087	177	1	1.265
MALINES	1.696	374	17	2.087
MARCHE-EN-FAMENNE	272	64	1	337
MONS	1.041	197	4	1.242
MOUSCRON	387	65	3	455
NAMUR	1.586	272	6	1.864
NEUFCHATEAU	319	56	0	375
NIVELLES	2.199	447	15	2.661
OSTENDE	804	122	1	927
PHILIPPEVILLE	244	39	1	284
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	23	1	0	24
REGION FLAMANDE (n.d.a.)	24	7	0	31
REGION WALLONNE (CG exclusif) (n.d.a.)	17	1	0	18
REGION WALLONNE (CG uniquement) (n.d.a.)	13	1	0	14
ROULERS	913	167	4	1.084
SAINT-NICOLAS	1.282	298	9	1.589
SOIGNIES	710	123	4	837
TERMONDE	849	146	0	995
THUIN	584	90	1	675
TIELT	445	76	0	521
TONGRES	949	148	6	1.103
TOURNAI	675	130	5	810
TURNHOUT	2.035	494	10	2.539
VERVIERS	1.507	231	3	1.741
VIRTON	179	20	0	199
WAREMME	336	62	0	398
YPRES	531	76	0	607
Total	56.246	10.520	384	67.150

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