

Les flexi-jobs et l'emploi dans le secteur horeca

PARTIE 1 : Aperçu des divers statuts d'emploi dans le secteur horeca

1. Régime normal

Le personnel ordinaire du secteur horeca (CP 302) est déclaré à l'ONSS sous l'indice 017. Les cotisations normales de sécurité sociale sont dues.

Pour les ouvriers, les cotisations sociales de base s'élèvent à 13,07% pour le travailleur et 35,64% pour l'employeur. Pour les employés, les cotisations sociales de base s'élèvent à 13,07% pour le travailleur et 30,03% pour l'employeur.

Étant donné que ces travailleurs sont soumis à toutes les branches de la sécurité sociale, ils entrent également en ligne de compte pour la réduction structurelle et pour les réductions groupe cible ONSS usuelles.

Ce secteur bénéficie donc également des avantages du tax-shift, grâce auquel les cotisations sociales vont encore diminuer quelque peu au cours de prochaines années.

Remarque: la réduction structurelle et les réductions groupe cible ONSS ne peuvent être appliquées que si le travailleur:

- soit est lié par un contrat de travail d'au moins 50%
- soit compte au moins 27,50% de prestations réelles dans un trimestre par rapport à une occupation à temps plein.

Spécifiquement pour l'horeca cette règle ne vaut PAS pour l'application de la réduction structurelle, mais bien pour les réductions groupe cible ONSS.

2. Régimes spécifiques

2.1 Rémunération par les pourboires

Les ouvriers qui sont exclusivement rémunérés au pourboire (ou si les pourboires dépassent 108% de la rémunération due par l'employeur) sont déclarés à l'ONSS sur la base de salaires forfaitaires.

Le forfait utilisé dépend du régime de travail (régime de cinq ou de six jours) et de la fonction exercée. Pour un serveur dans un café, le forfait s'élève à 106,82 euros par jour dans la semaine de cinq jours, ce qui revient à environ 2400 euros bruts par mois.

Pour les ouvriers rémunérés au forfait, les cotisations sociales de base s'élèvent à 13,07% pour le travailleur et à 28,29% pour l'employeur. Ce pourcentage inférieur découle du fait que la cotisation de modération salariale n'est pas due pour ces travailleurs.

Étant donné que ces travailleurs sont soumis à toutes les branches de la sécurité sociale, ils entrent également en ligne de compte pour la réduction structurelle et pour les réductions groupe cible ONSS usuelles.

Ce secteur bénéficie donc également des avantages du tax-shift, grâce auquel les cotisations sociales vont encore diminuer quelque peu au cours de prochaines années.

2.2 Les "extras"

Le travail occasionnel dans l'horeca (les "extras") est un régime spécifique axé sur l'horeca.

Il s'agit de travailleurs:

- occupés pour un maximum de deux jours consécutifs
- liés par un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini

Une limite a été fixée à 50 jours par année civile par travailleur et à 200 jours par année civile par employeur. En cas de dépassement de ces limites, on peut toujours travailler mais, dans ce cas, en tant que travailleur ordinaire. Le travailleur peut fournir à l'employeur une attestation accompagnée d'un code d'accès, qui permet de consulter le nombre de jours prestés par le travailleur en tant qu'"extra".

Le calcul des cotisations ONSS est effectué sur la base d'un forfait, à savoir 47,40 euros par jour (ou 7,90 euros par heure pour moins de six heures de prestations). Les pourcentages dus sont les mêmes que pour les rémunérations forfaitaires (voir 2.1), de sorte que la cotisation de modération salariale n'est pas due.

Ici également: étant donné que l'on est soumis à tous les régimes de sécurité sociale, la réduction structurelle est également d'application et, en principe, toutes les réductions groupe cible ONSS usuelles.

Remarque : les heures réellement prestées doivent toujours être déclarées à l'ONSS. Les droits sociaux sont calculés au moyen de ce nombre d'heures et du forfait "serveur café" (voir supra), soit 106,82 euros par jour ou 14,18 euros par heure.

2.3 Travailleurs flexi-job

Les travailleurs exerçant un flexi-job peuvent uniquement être occupés dans le secteur horeca. Ce système existe depuis le 1^{er} décembre 2015.

L'employeur et le travailleur flexi-job concluent ensemble un contrat-cadre. Dans ce cadre, ils concluent un contrat de travail flexi-job à chaque fois que le travailleur va travailler. Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Le travailleur flexi-job doit satisfaire aux conditions suivantes:

Au trimestre T :

- Ne pas être occupé chez l'employeur concerné par un autre contrat de travail dans le cadre duquel il fournit 80% ou plus de prestations pour cet employeur
- Il ne doit pas se trouver en période de préavis ou dans une période couverte par une indemnité de préavis chez l'employeur en question
- Un système d'enregistrement des prestations doit être d'application. Il peut s'agir de la "caisse blanche" ou d'un système alternatif d'enregistrement des présences.

Au trimestre T-3 :

- Le travailleur doit avoir fourni un volume de prestations de travail de 80% ou plus chez un seul ou plusieurs autres employeurs. Il peut s'agir de prestations dans l'horeca ou dans tout autre secteur (les prestations en tant que travailleur flexi-job, extra, apprenti, étudiant, travailleur occasionnel dans l'agriculture ou l'horticulture ou jeune soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ne comptent pas).

On contrôle si ces conditions sont remplies en encodant la déclaration Dimona, ce qui permet à l'employeur de savoir immédiatement, par le biais d'un code de réponse, si le travailleur satisfait aux conditions.

Le travailleur a droit à un salaire de 9 euros par heure. Celui-ci est majoré de 0,69 euro de pécule de vacances. Des primes et suppléments conventionnels éventuels sont également dus.

Sur ce montant, une cotisation patronale de 25% est due. Aucune cotisation travailleur spéciale n'est due. Le salaire reçu est également exonéré d'impôt des personnes physiques.

Étant donné que les cotisations ONSS normales ne sont pas applicables, il n'existe aucun droit à la réduction structurelle.

2.4 Étudiants

Le système du travail des étudiants n'est pas spécifique à l'horeca mais il est vrai que ce secteur recourt beaucoup au travail étudiant.

Ce régime n'est d'application que si les prestations sont fournies dans le cadre d'un contrat d'étudiant et en dehors des périodes de présence obligatoire dans l'établissement d'enseignement.

Un maximum a été fixé à 50 jours de travail étudiant par an. À partir du 51^e jour, les cotisations ONSS ordinaires sont dues. (Toutefois, si l'employeur n'a pas rempli correctement la DmfA, l'ONSS réclamera les cotisations ordinaires dès le 1^{er} jour.)

En principe, l'étudiant a droit au même salaire qu'un travailleur ordinaire, mais les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues sur celui-ci. En revanche, une cotisation de solidarité est due, qui s'élève à 2,71% pour le travailleur et 5,42% pour l'employeur.

La réduction structurelle ne peut pas être appliquée.

Notons qu'il est tout à fait possible qu'un étudiant travaille 50 jours comme étudiant et 50 jours comme "extra", même chez un seul et même employeur.

3. Avantages supplémentaires

3.1 Réduction groupe cible ONSS pour l'horeca

Un employeur de l'horeca peut bénéficier d'une réduction groupe cible de l'ONSS pour cinq "travailleurs fixes".

L'employeur ne peut compter plus de 49 travailleurs à son service. Il doit disposer d'une caisse blanche et enregistrer chaque jour et pour tous les membres du personnel, le début et la fin de la présence.

La réduction ne peut s'appliquer que pour les travailleurs liés par un contrat de travail à temps plein. Les extras et les travailleurs flexi-job ne sont pas pris en considération.

Le montant de la réduction est de 500 euros par trimestre. Ce montant est relevé à 800 euros quand il s'agit d'un travailleur âgé de moins de 26 ans.

3.2 Heures supplémentaires

La loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, qui instaure les flexi-jobs, prévoit également des règles spécifiques pour certaines heures supplémentaires prestées dans l'horeca.

Les heures supplémentaires auxquelles l'article 3, 5° de la loi du 16 novembre 2015 fait référence sont celles visées à l'article 26bis, § 2bis, troisième alinéa de la loi sur le travail. Concrètement, il s'agit d'heures supplémentaires en cas de surcroît extraordinaire de travail et de nécessité imprévue et que les travailleurs peuvent choisir de se faire payer au lieu de les récupérer. La condition est que le travailleur soit occupé à temps plein.

Le nombre d'heures supplémentaires ne devant pas être récupérées n'est pas illimité. En la matière, l'article 31 de la loi du 16 novembre 2015 prévoit un maximum de 300/360 par année civile.

Lorsque le travailleur choisit de ne pas récupérer ces heures supplémentaires, la loi du 16 novembre 2015 prévoit qu'il n'y a pas de droit au sursalaire et qu'aucune cotisation sociale ou fiscale n'est due sur les heures supplémentaires en question. Depuis 2017, il n'y a plus de convention collective de travail dont l'application prévoirait une majoration salariale en cas d'heures supplémentaires.

Aucune cotisation sociale n'est due sur le salaire rétribuant les heures supplémentaires s'il s'agit d'un emploi à temps plein.

Malgré qu'aucune cotisation ne soit due, il convient de mentionner sur la DmfA le salaire payé pour ces heures supplémentaires, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires prestées. Fiscalement, ces heures supplémentaires sont exonérées d'impôt des personnes physiques de sorte qu'aucune taxe n'est due sur ces heures.

Toutefois, si le travailleur opte pour le repos compensatoire, les règles ordinaires sont d'application (l'article 26bis, §2bis ne joue alors pas) et il y a bien un droit au sursalaire. De même, des cotisations sociales sont alors dues.

Dans ce cas, sur le plan fiscal, l'"ancien régime" est d'application même s'il ne s'applique évidemment pas aux heures sur lesquelles aucun impôt n'est dû (donc uniquement pour les heures supplémentaires des travailleurs à temps partiel?) :

- Il existe une dispense de versement du précompte professionnel de 41,25% obtenu via la base de calcul utilisée pour calculer le sursalaire et ce, avec un maximum de 360 heures par an.
- Le travailleur obtient une réduction d'impôt de 57,75% du total des bases de calcul pour le sursalaire payé pour les heures supplémentaires, avec un maximum de 360 heures par an.

PARTIE 2 : Analyse de l'évolution de l'emploi dans le secteur horeca

1. Remarques préliminaires

Les données et graphiques que l'on trouvera ci-après, sauf mention contraire explicite, sont basées sur les données de l'ONSS, librement consultables sur son site web. À cet égard, le critère de sélection était la CP 302.

En ce qui concerne les données de l'ONSS, et afin de pouvoir interpréter correctement les graphiques et explications présentés ci-après, quelques mises en garde préalables sont nécessaires:

- Pour l'emploi ordinaire du circuit régulier, on ne reprend que les travailleurs dont l'employeur est actif dans l'horeca (CP 302). Ainsi, les personnes exerçant un emploi ordinaire par le biais d'un bureau d'intérim ne sont pas prises en compte (l'ONSS ne peut pas classer ces personnes dans la CP de l'utilisateur). Il en est de même pour le travail étudiant: il n'est repris que quand on n'est pas passé par un contrat d'intérim, mais par un contrat signé entre l'employeur (de la CP 302) et l'étudiant;
- Par contre, bien qu'il soit effectivement possible de prendre en compte l'occupation comme extra et comme flexi-job par le biais d'un contrat d'intérim, on ne le fait pas, en raison du nombre insignifiant que cela représente (on compte ainsi qu'au deuxième trimestre 2016, seuls 54,2 ETP d'extras et 108,2 ETP de flexi-jobs ont travaillé par le biais d'un contrat d'intérim);
- En ce qui concerne les données des flexi-jobs au quatrième trimestre 2015, il ne faut pas perdre de vue que le système n'a débuté qu'au 1^{er} décembre 2015, de sorte que les chiffres du quatrième trimestre ne concernent que le mois de décembre;
- Le travail des étudiants est toujours et uniquement déclaré en jours, indépendamment du nombre d'heures prestées par jour. Cela signifie que, pour le travail étudiant, il n'est pas possible de calculer le nombre d'ETP.

Pour davantage d'explications méthodologiques sur la façon dont l'ONSS traite les données issues de la DmfA, voir également <http://www.rs.zfgov.be/fr/statistiques/statistiques-en-ligne/emploi-dans-le-secteur-horeca>.

Les graphiques ont été établis par le SPF ETCS en se basant sur les informations disponibles (principalement de l'ONSS, mais également d'Eurostat et de l'ONEM).

2. Évolution globale de l'emploi dans l'horeca

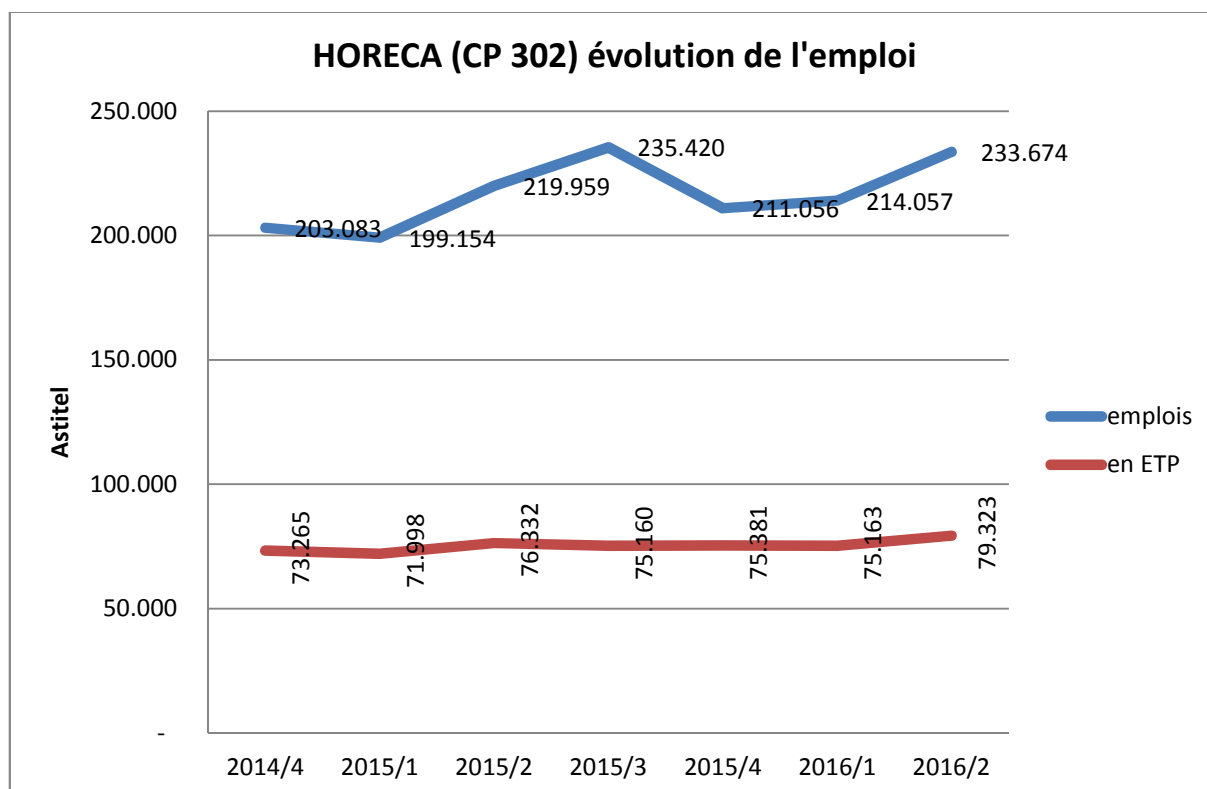
2.1. L'évolution récente en Belgique

Le nombre d'emplois évolue de façon plutôt erratique mais, globalement, une tendance à la hausse se dessine. Si l'on compare chaque trimestre d'une année à l'autre, le nombre d'emplois compte chaque fois entre 8000 et 15000 unités de plus que le trimestre correspondant de l'année

précédente et ce, depuis le quatrième trimestre 2015 (les flexi-jobs ont commencé en décembre 2015).

Si l'on exprime ces chiffres en équivalents temps plein, on observe également une augmentation durant les mêmes trimestres: entre 1900 et 3200 ETP selon le trimestre considéré.

Le nombre d'ETP est environ trois fois inférieur au nombre d'emplois. Cette proportion est toutefois quelque peu faussée par le fait que si les étudiants occupés dans l'horeca sont bien pris en compte pour les emplois, ils ne sont pas repris dans les ETP (déclarés en jours, sans données concernant le nombre d'heures prestées). Si l'on ne prend pas les étudiants en considération pour déterminer le nombre d'emplois, la proportion entre emplois et ETP est d'environ 2 pour 1.



Si, outre l'évolution globale, nous examinons la répartition entre l'emploi en jours pleins et l'emploi à temps partiel, on obtient l'aperçu global suivant (quatrième trimestre 2014 = 100).

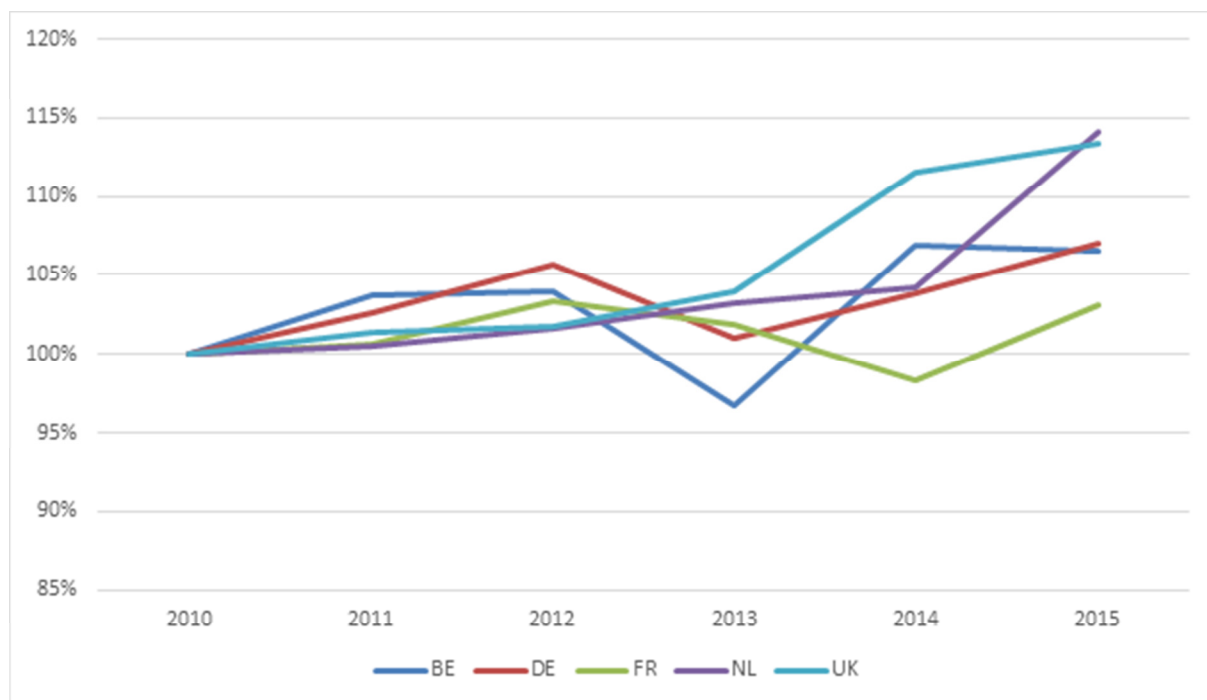
trimestre	nombre d'emplois	en equivalent temps plein	nombre de jours temps plein déclaré	heures temps partiel déclarées	masse salariale déclarée	saire par équivalent temps plein
2014/4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2015/1	98,1	98,3	98,0	95,9	97,2	98,9
2015/2	108,3	104,2	109,6	102,0	105,0	100,8
2015/3	115,9	102,6	117,5	93,2	103,6	101,0
2015/4	103,9	102,9	105,9	100,3	103,6	100,7
2016/1	105,4	102,6	109,2	97,0	104,0	101,4
2016/2	115,1	108,3	118,6	101,7	110,3	101,9

Il est frappant de constater que la croissance se concentre au niveau des jours complets déclarés.

2.2. Comparaison avec les pays voisins

Avant de procéder à une analyse plus détaillée de la situation en Belgique, il est également utile d'examiner l'évolution de l'emploi dans ce secteur dans les pays voisins.

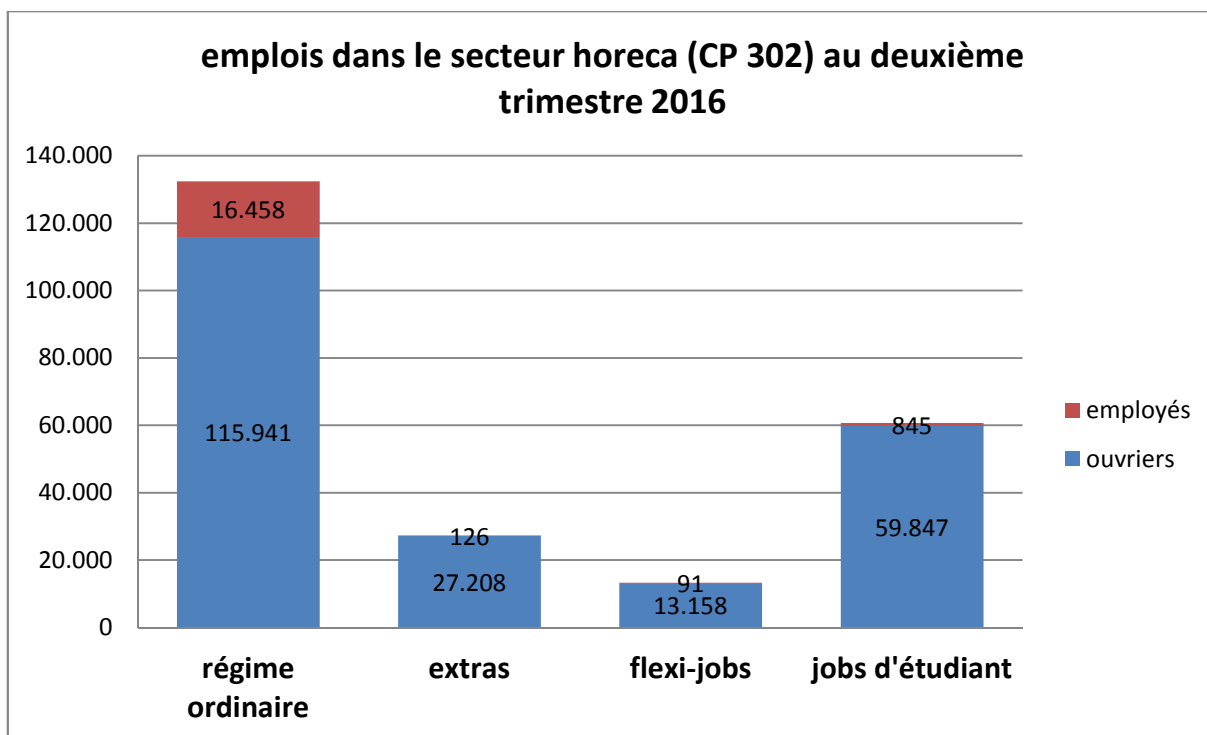
Cette comparaison est fondée sur les données d'Eurostat sur la base de l'enquête relative aux forces de travail. Vu la taille modeste de l'échantillon, il convient d'interpréter ces résultats avec la prudence qui s'impose. L'emploi pris en compte concerne les activités portant les codes NACE 55 (Hébergement) et 56 (Restauration). Les deux constats effectués à cet égard pour la Belgique concernent également les pays voisins: l'emploi est en hausse mais évolue selon un schéma erratique (influencé notamment par la taille restreinte de l'échantillon).



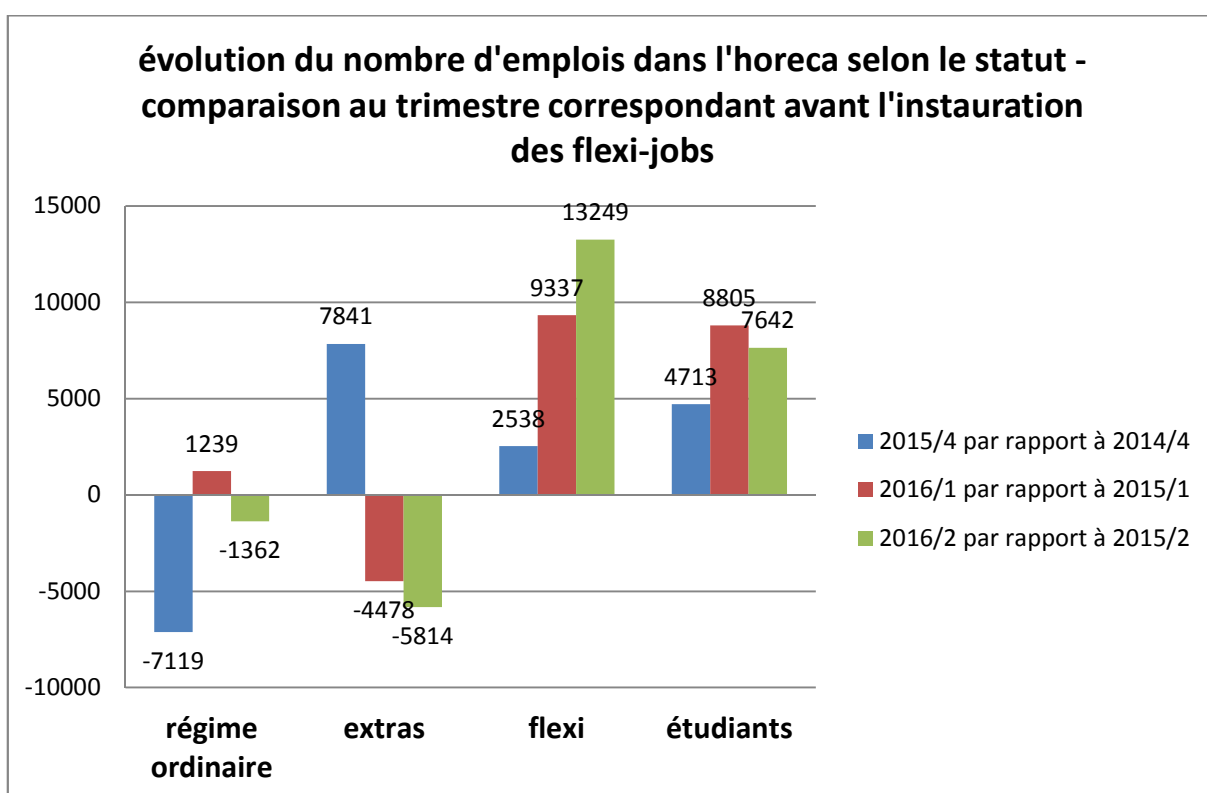
3. L'évolution de l'emploi selon le type d'occupation

3.1. Emplois selon le statut d'occupation

Si l'on cartographie le nombre d'emplois du dernier trimestre disponible (le deuxième trimestre 2016) en fonction du statut d'occupation, il apparaît que l'occupation dans le régime ordinaire est de loin la plus représentée. Somme toute, l'occupation comme "extra" et par le biais d'un flexi-job reste limitée.



Le graphique ci-après montre l'évolution de l'occupation en fonction du statut et compare les trois trimestres incluant les flexi-jobs et les trimestres correspondants de l'année précédente.

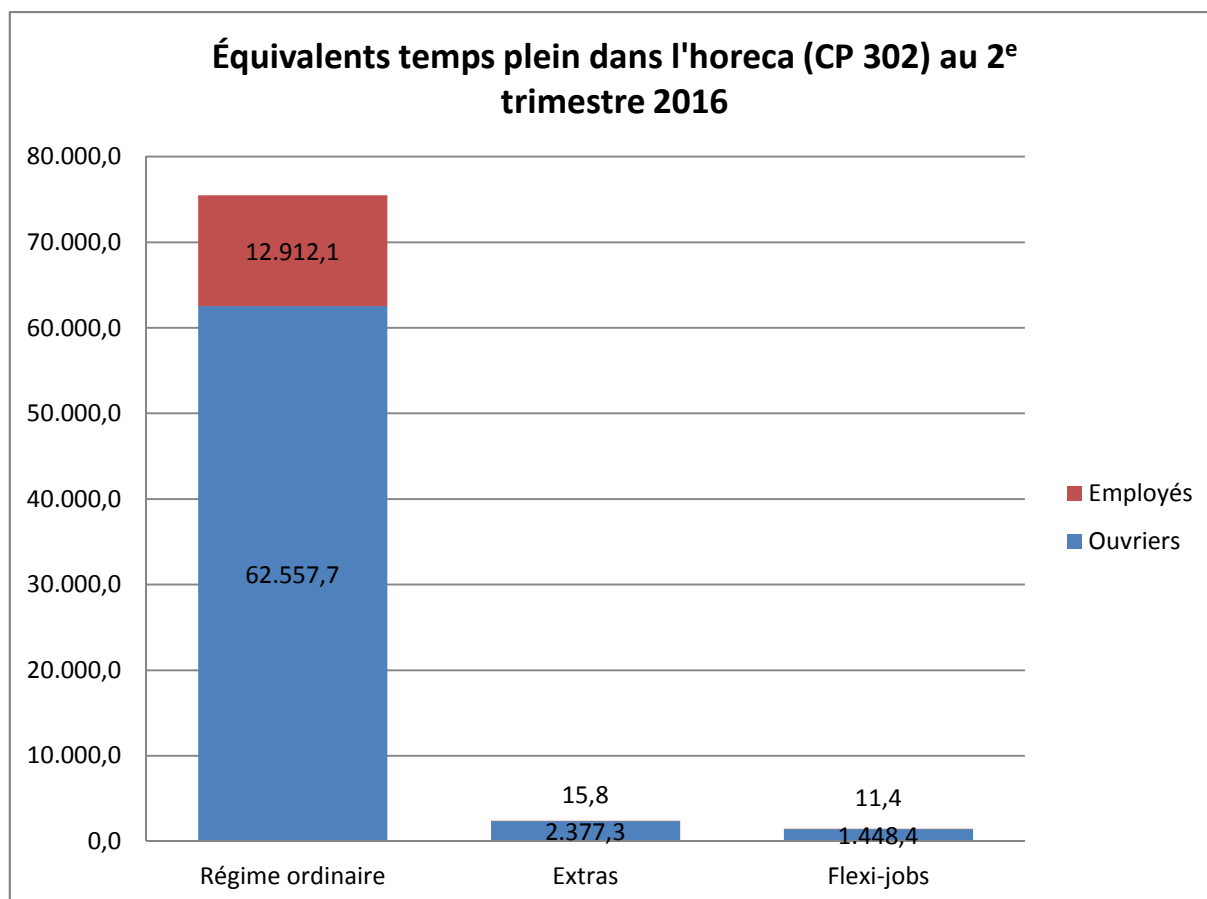


À première vue, on pourrait en déduire que l'emploi dans le régime ordinaire recule sur les trois trimestres et est peut-être remplacé par l'emploi dans les autres régimes, en particulier le travail

étudiant et les flexi-jobs. Nous verrons cependant au point suivant, lors de la discussion de l'évolution en équivalents temps plein, que cette hypothèse ne tient pas debout.

3.2. Équivalents temps plein selon le statut d'emploi

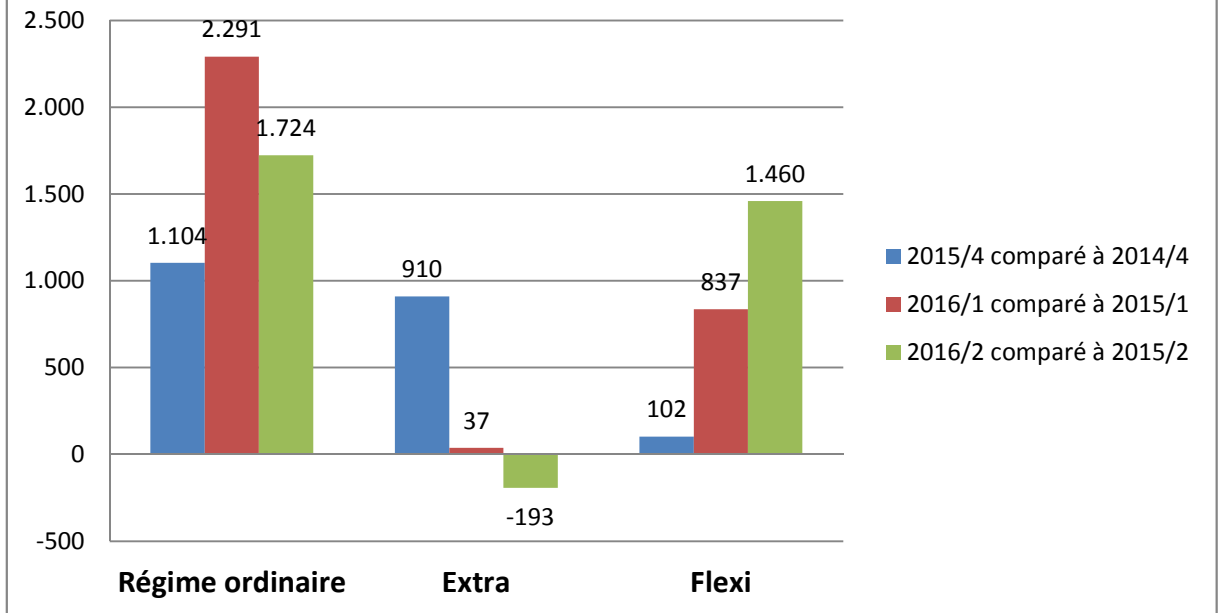
Le graphique ci-dessous reflète de nouveau l'emploi au deuxième trimestre 2016, mais en équivalents temps plein cette fois. Étant donné que cette conversion n'est pas possible pour le travail étudiant (déclaré en jours et non en heures), celui-ci ne peut pas être repris ici.



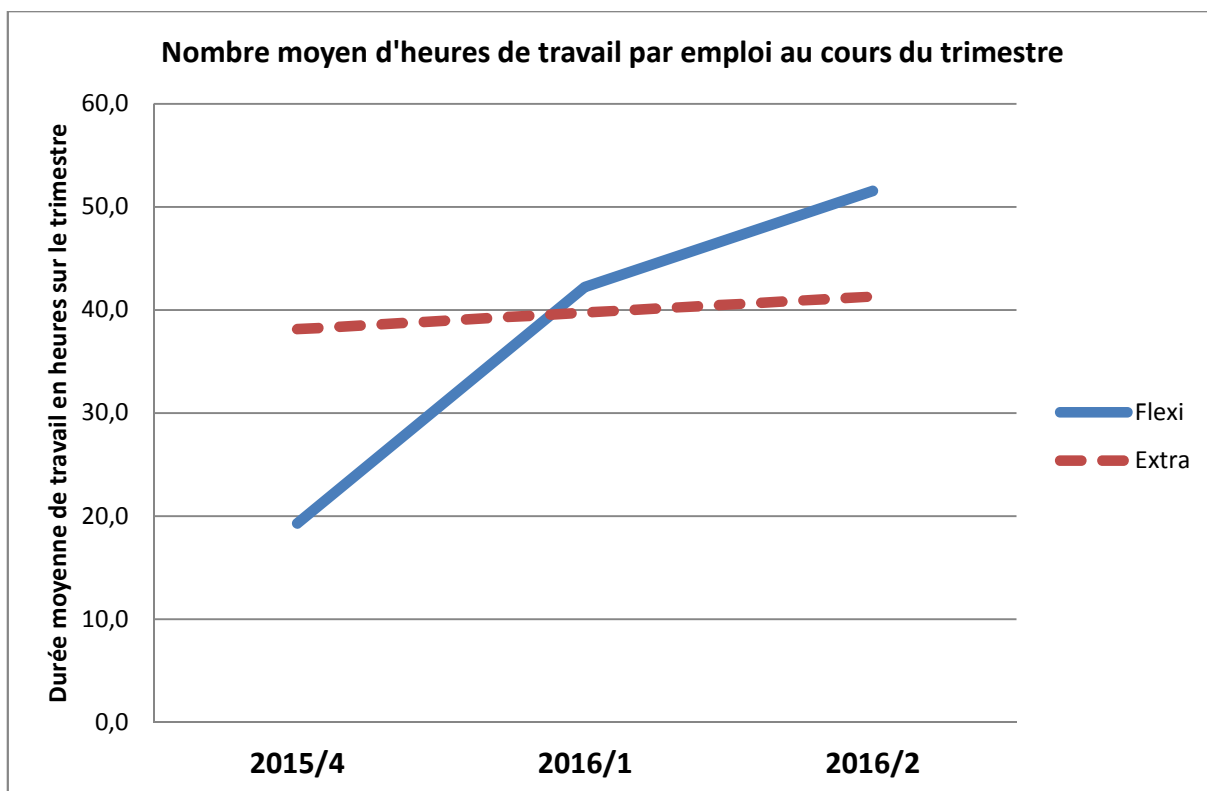
On peut presque dire que, exprimé en équivalents temps plein, le volume total d'emploi par le biais des extras ou des flexi-jobs est un phénomène plutôt marginal.

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de l'emploi en ETP selon le statut, en comparant les 3 trimestres où les flexi-jobs existaient avec les trimestres correspondants de l'année précédente.

Évolution de l'emploi dans l'horeca en équivalents temps plein - comparaison avec le trimestre correspondant avant l'instauration des flexi-jobs

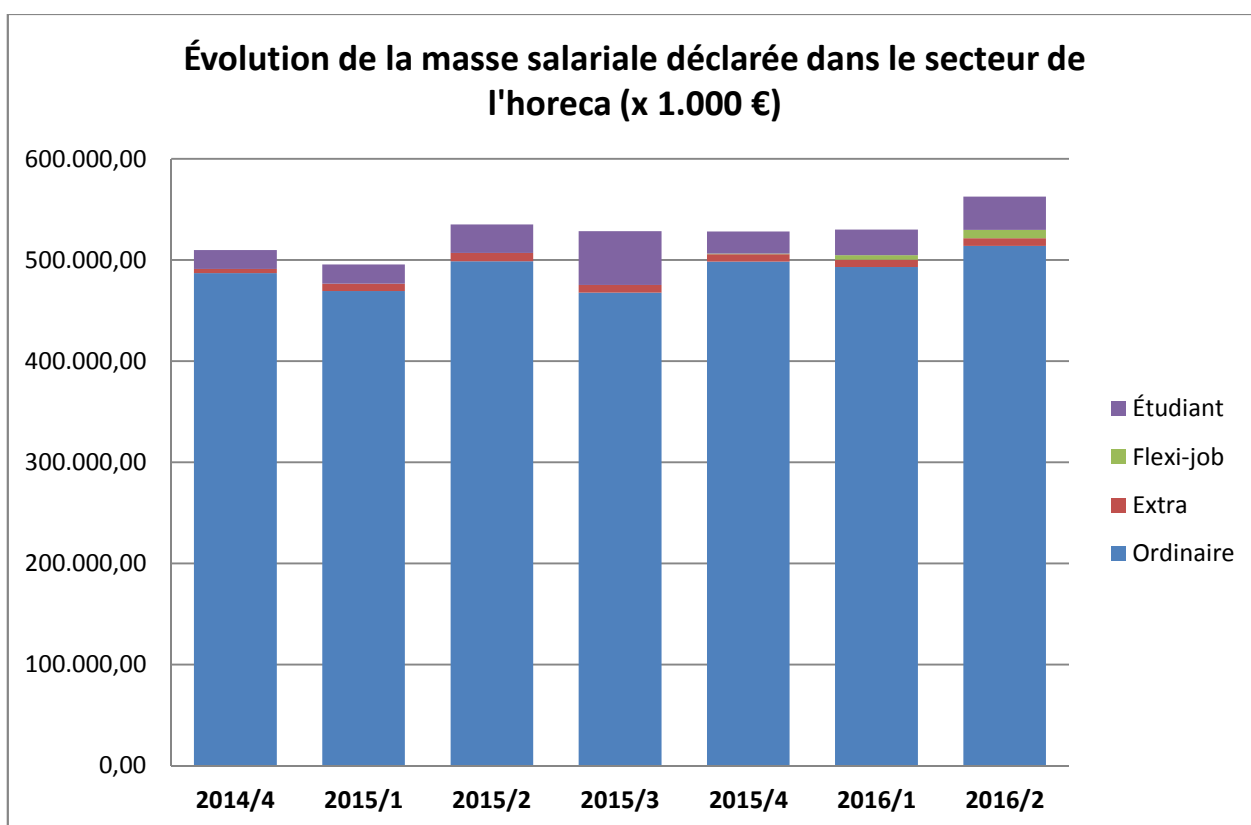


Comme nous l'avons déjà indiqué au point 3.1., il apparaît que l'emploi en ETP ne baisse pas dans le régime ordinaire, mais qu'il affiche à chaque trimestre une hausse par rapport au même trimestre un an plus tôt. Plus de volume sur un nombre moindre d'emplois (3.1.) signifie donc que la durée moyenne du travail a augmenté dans le régime ordinaire. Pour les extras, les choses sont différentes: la baisse du nombre d'emplois (3.1.) au dernier trimestre considéré s'est poursuivie de manière limitée, avec une baisse en équivalents temps plein. Ce recul en ETP a toutefois été quelque peu limité par une très légère hausse de la durée moyenne du travail des "extras" sur les 3 derniers trimestres. Cette augmentation moyenne de la durée du travail est cependant bien plus importante pour les flexi-jobs: la croissance de ce régime provient tant de la hausse du nombre de travailleurs que de l'augmentation de leur durée moyenne de travail. L'on pourrait donc conclure qu'une partie des activités exécutées auparavant par les "extras" ont été reprises par les flexi-jobs depuis leur introduction.



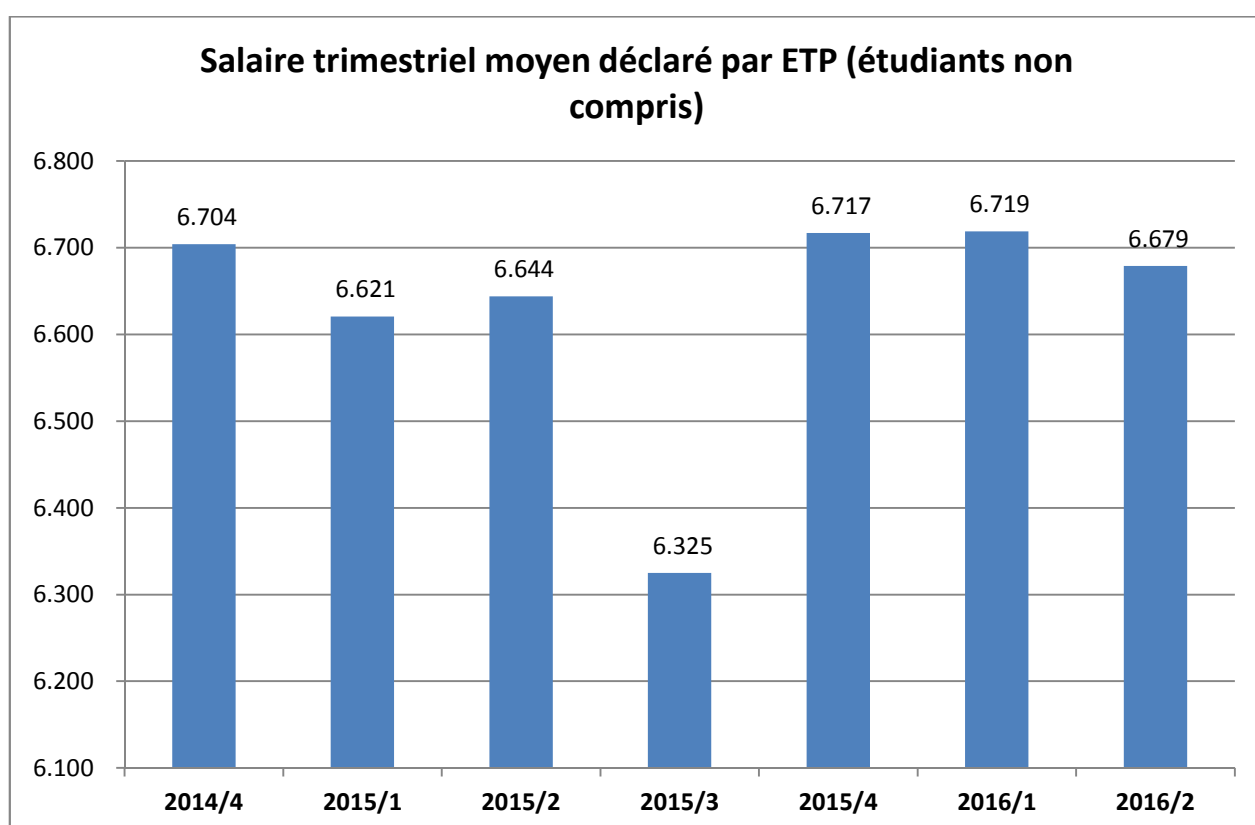
3.3. Évolution de la masse salariale déclarée

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de la masse salariale déclarée à l'ONSS.

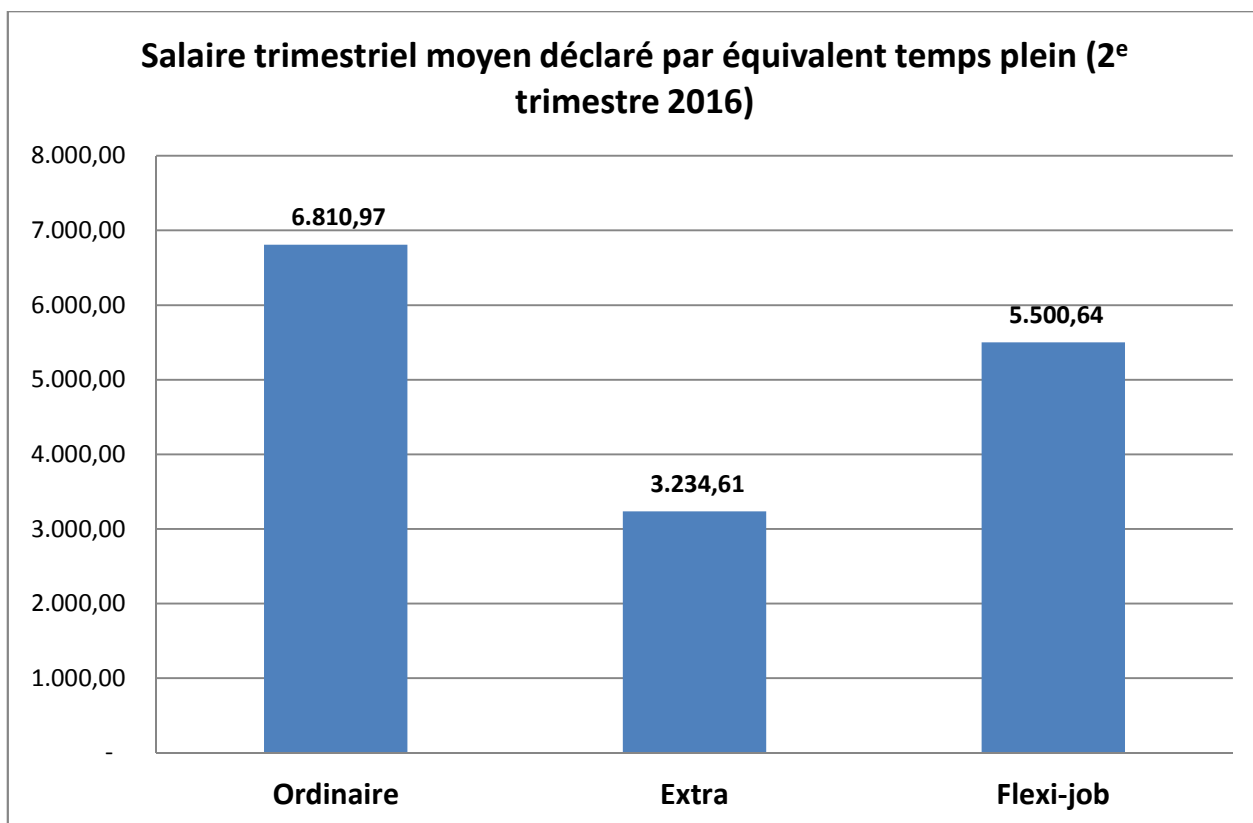


Il établit la comparaison avec le trimestre correspondant de l'année précédente, si bien que l'on peut constater que la masse salariale totale des travailleurs ordinaires est, pour chacun des 3 trimestres depuis l'instauration des flexi-jobs, supérieure à celle du même trimestre de l'année précédant l'instauration des flexi-jobs (une hausse de 2,4% au quatrième trimestre 2015, une hausse de 5,1% au premier trimestre 2016 et une hausse de 3,1% au deuxième trimestre 2016).

En divisant la masse salariale déclarée de chaque trimestre par le nombre d'ETP du trimestre concerné, nous obtenons un salaire trimestriel moyen déclaré par équivalent temps plein. Étant donné que nous ne pouvons pas convertir le travail étudiant en équivalents temps plein (déclaré en jours), celui-ci n'est pas pris en considération ici.



Outre cette évolution dans le temps, il est utile d'observer le niveau du salaire déclaré en fonction du statut sous lequel le travail a été effectué. Lorsque nous regardons, pour le deuxième trimestre 2016, le salaire déclaré par ETP pour les trois statuts séparément (pour les étudiants, la transposition en ETP n'est de nouveau pas possible), nous obtenons l'illustration suivante :

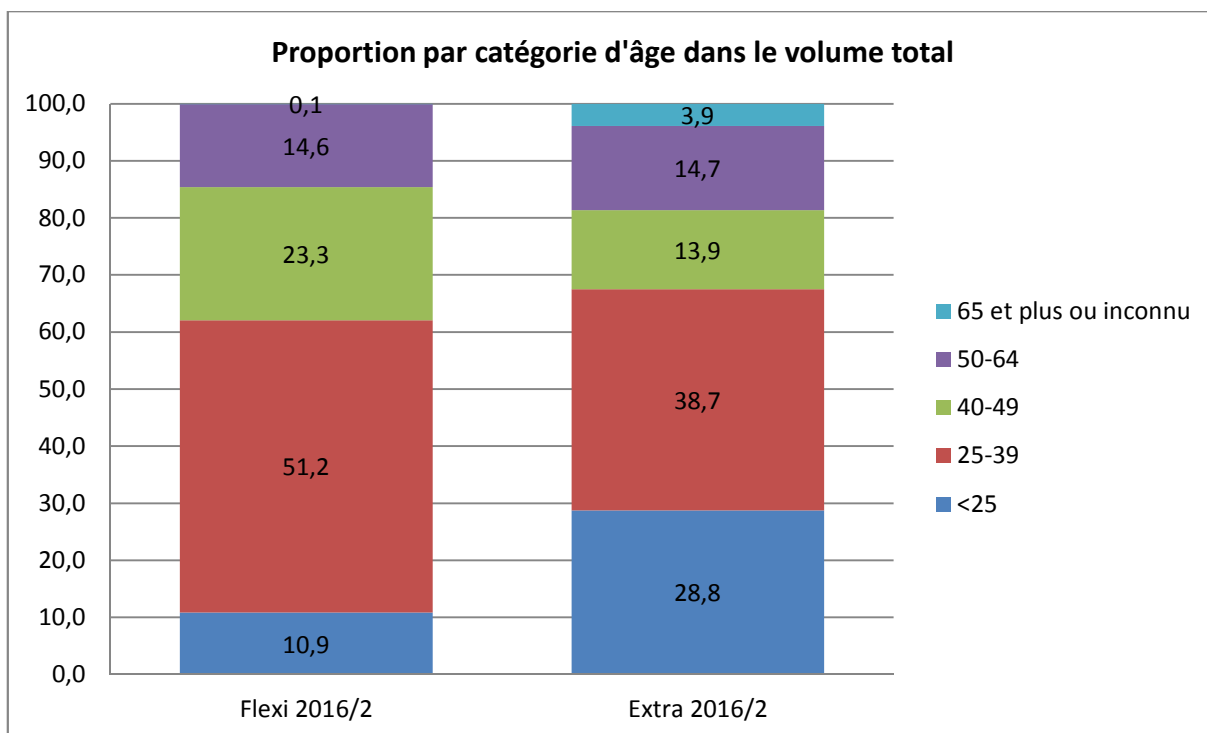


4. Comparaison des caractéristiques de l'emploi en tant qu'"extra" et en tant que "flexi-job"

Outre la comparaison entre les extras et les flexi-jobs en termes de durée moyenne de travail sur le trimestre (voir ci-dessus), nous procédons dans le présent point à une comparaison plus poussée entre les deux régimes.

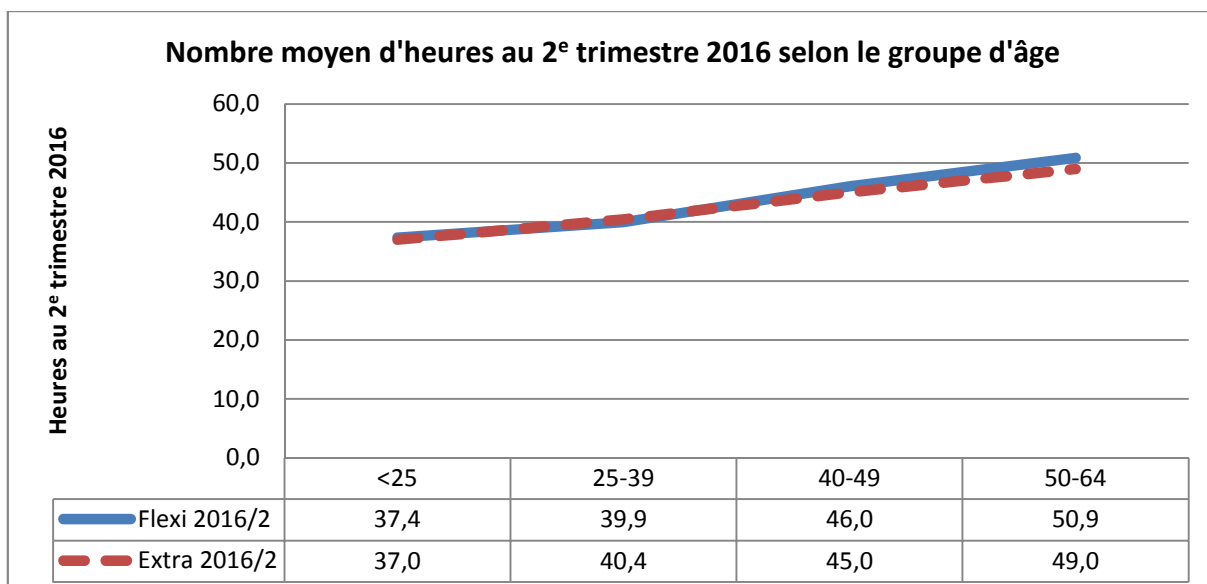
4.1. Structure d'âge des travailleurs

Le graphique ci-après compare la structure d'âge des travailleurs travaillant sous le statut d'"extra" et celle des travailleurs sous le nouveau statut de flexi-job au deuxième trimestre 2016 (dernier trimestre disponible).



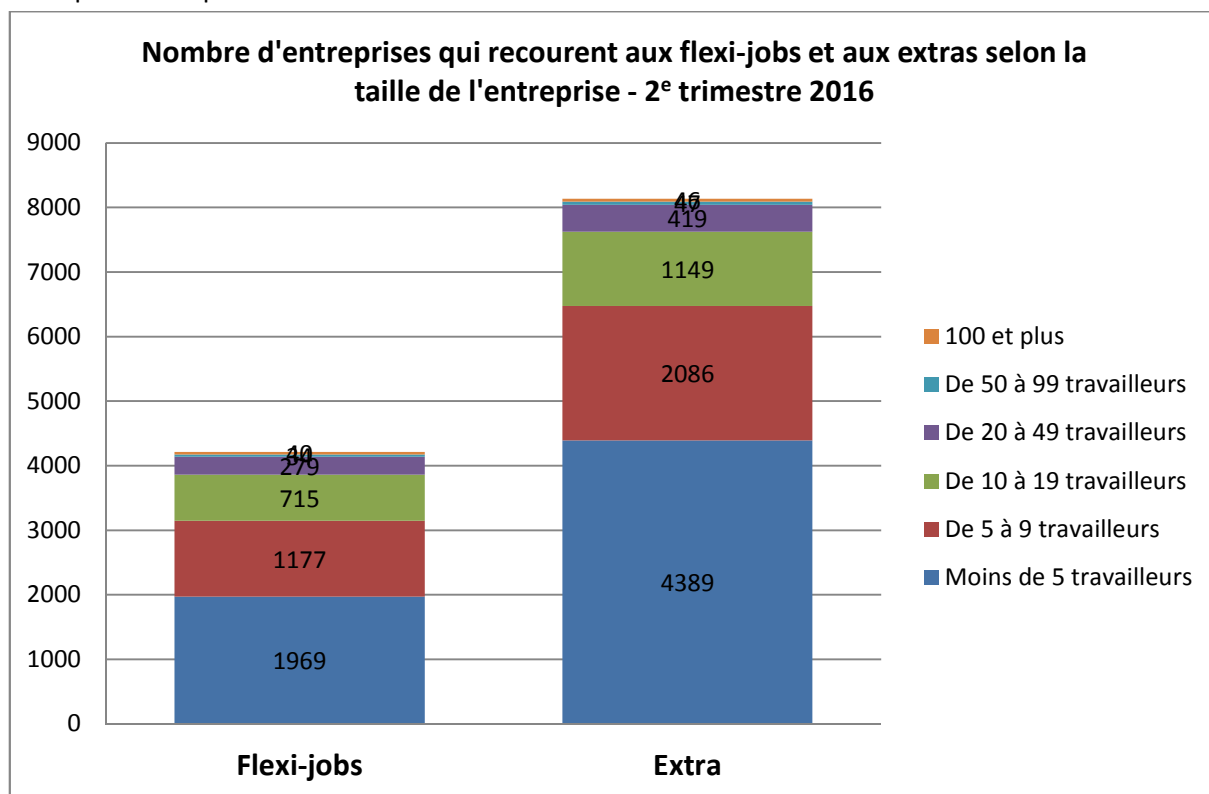
Les deux extrêmes (< 25 ans et 65 ans et plus) sont clairement mieux représentés chez les extras. Parmi les flexi-jobs, plus de la moitié des travailleurs ont entre 25 et 39 ans.

Par ailleurs, il convient de noter que ni l'âge ni le régime de travail n'ont une grande influence sur le nombre d'heures moyen presté par le travailleur actif sous ce statut au cours d'un trimestre, comme le montre le graphique suivant.

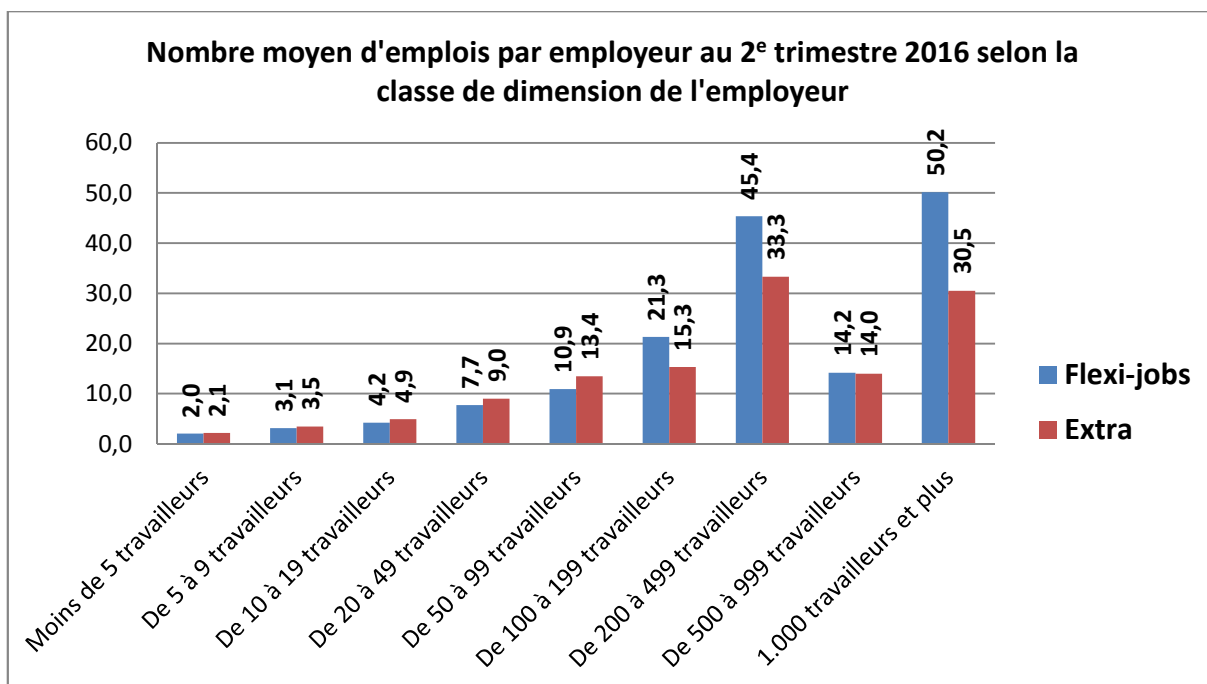


4.2. Utilisation des extras et des flexi-jobs en fonction de la taille de l'entreprise

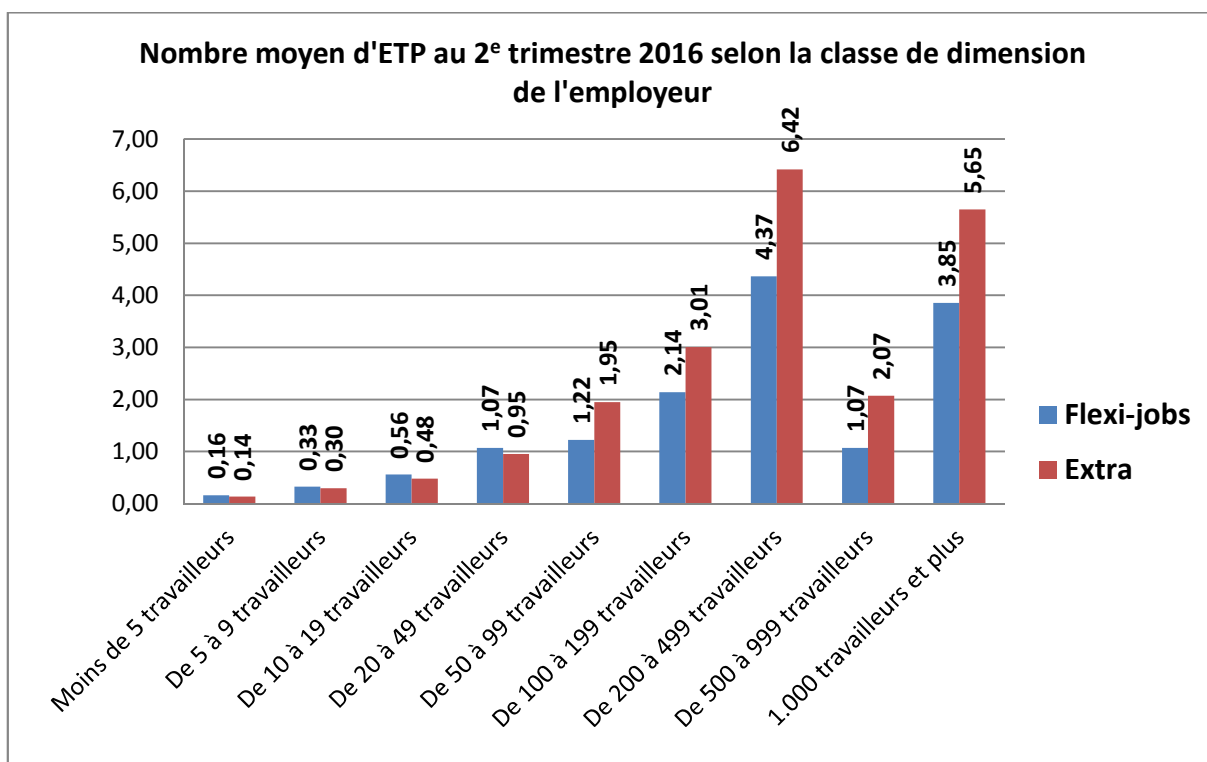
Quelque 50% des entreprises qui ont recours aux flexi-jobs et aux extras sont des entreprises comptant moins de 5 collaborateurs. Ce pourcentage est un peu plus élevé pour les entreprises qui occupent des extras (54% contre 47%). Et, respectivement, 75% (flexi-jobs) et 80% (extras) sont des entreprises comptant moins de 10 travailleurs.



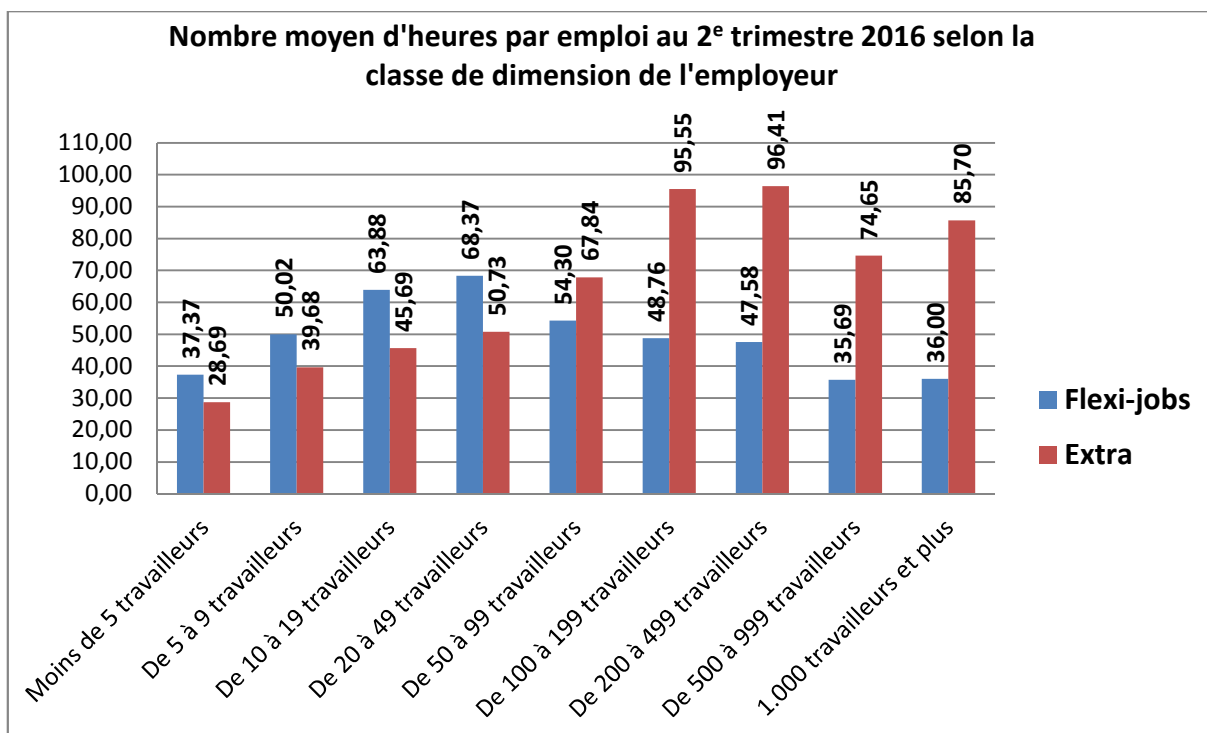
Le graphique suivant présente le nombre moyen d'emplois selon la classe de dimension de l'entreprise, tant pour les flexi-jobs que pour les extras. Pour les entreprises de moins de 100 travailleurs, les différences entre les deux régimes sont ténues, avec à chaque fois un nombre un peu plus élevé dans les "extras". Les plus grandes entreprises utilisent en revanche un peu plus de flexi-jobs. Il convient cependant de noter que les quelques très grandes entreprises qui sont représentées ici sont presque exclusivement des entreprises du secteur de l'intérim.



Le graphique ci-après montre la même chose, mais en équivalents temps plein et non plus en emplois.

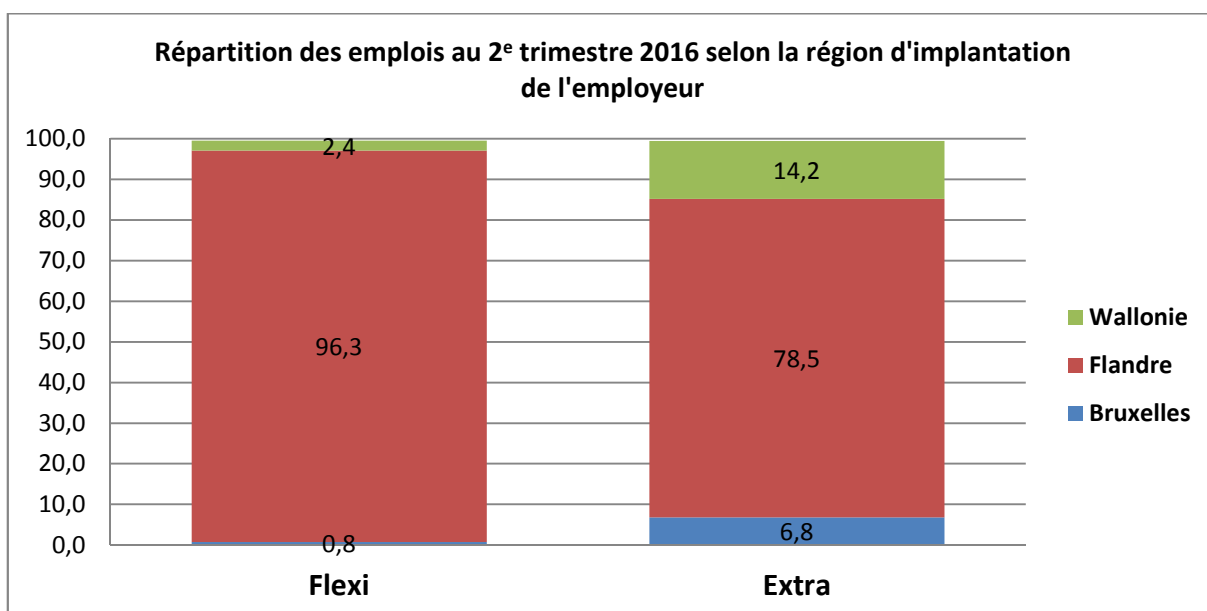


Le graphique suivant montre, pour les deux statuts d'emploi, le nombre d'heures moyen par emploi au deuxième trimestre 2016. Dans les entreprises comptant jusqu'à 50 collaborateurs, les travailleurs flexi-jobs travaillent en moyenne plus d'heures que les extras; dans les plus grandes entreprises, c'est l'inverse.



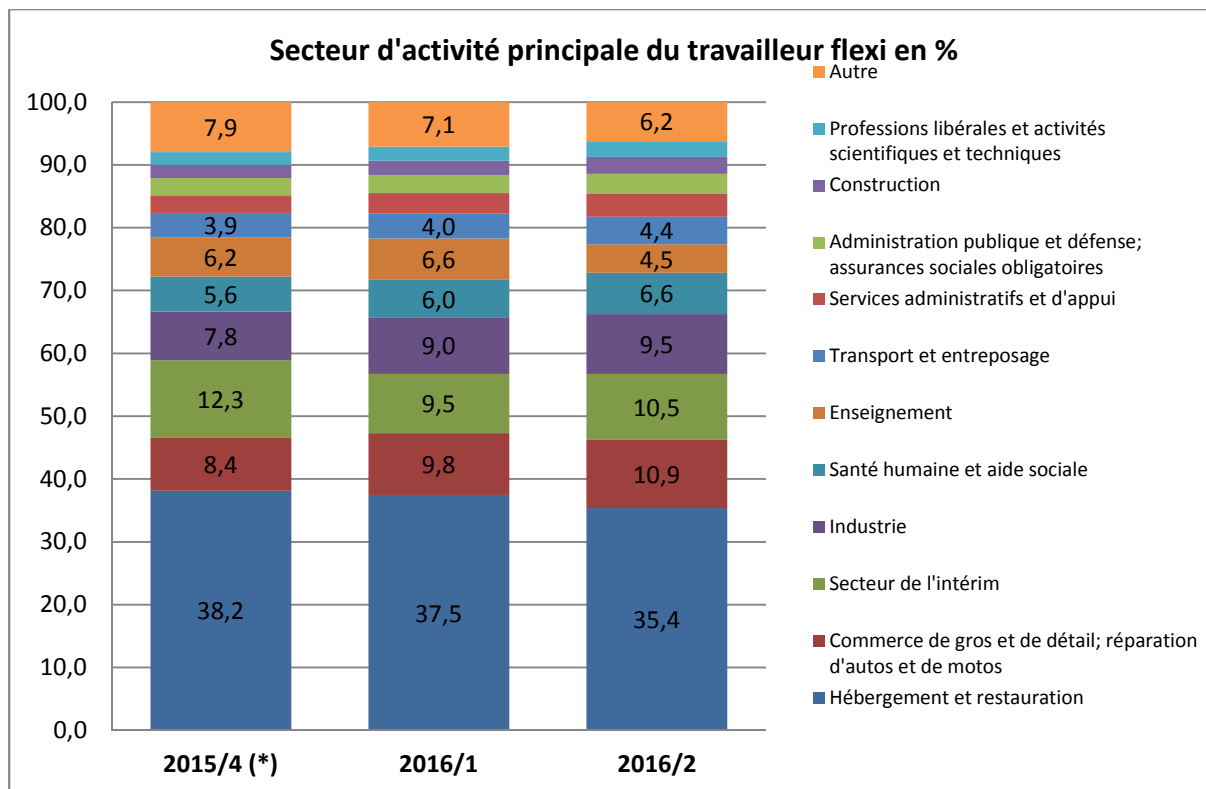
4.3. Extras et flexi-jobs selon la région d'implantation de l'entreprise

Un point très marquant est que l'utilisation des deux régimes se fait surtout en Flandre: pour les flexi-jobs, plus de 96% des emplois sont situés dans des entreprises établies en Flandre. Pour les extras, la proportion est un peu moindre, mais les entreprises flamandes représentent tout de même près de 80% du total.



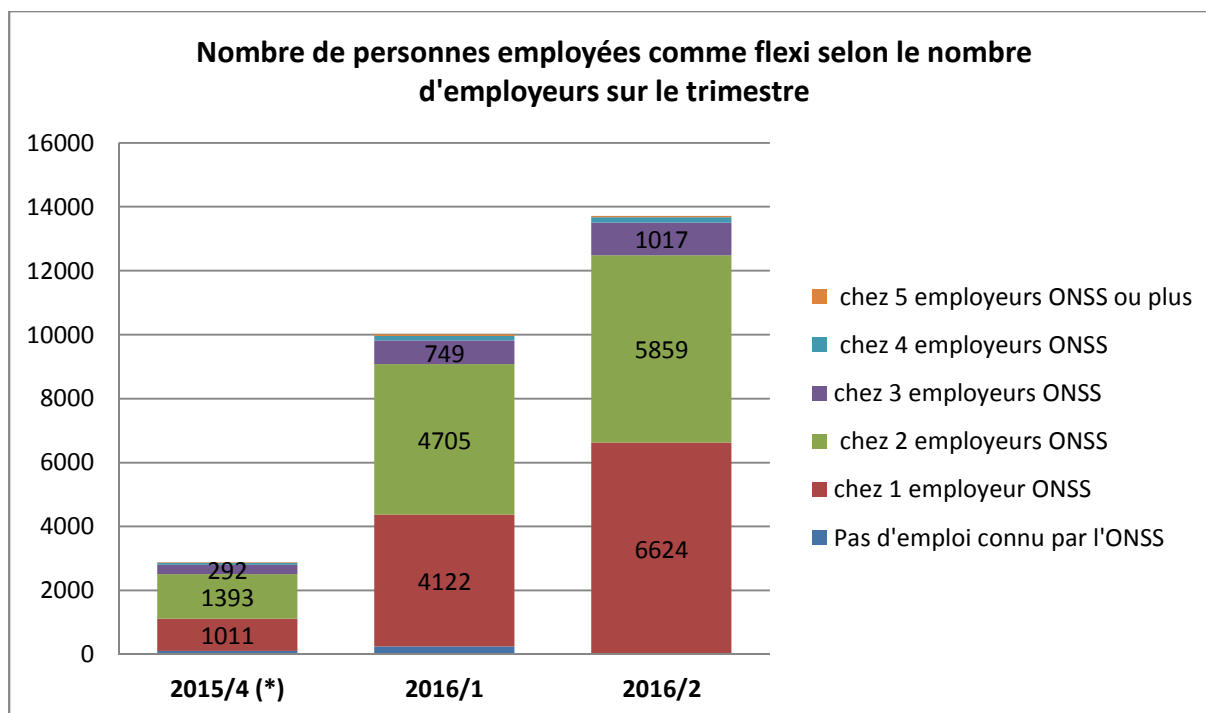
5. Poursuite de l'analyse des flexi-jobs

Les flexi-jobs visent les travailleurs qui sont (ou ont déjà été) actifs dans un régime de travail ordinaire. Il est par conséquent intéressant d'observer dans quels secteurs ces flexi-jobs ont leur activité principale.



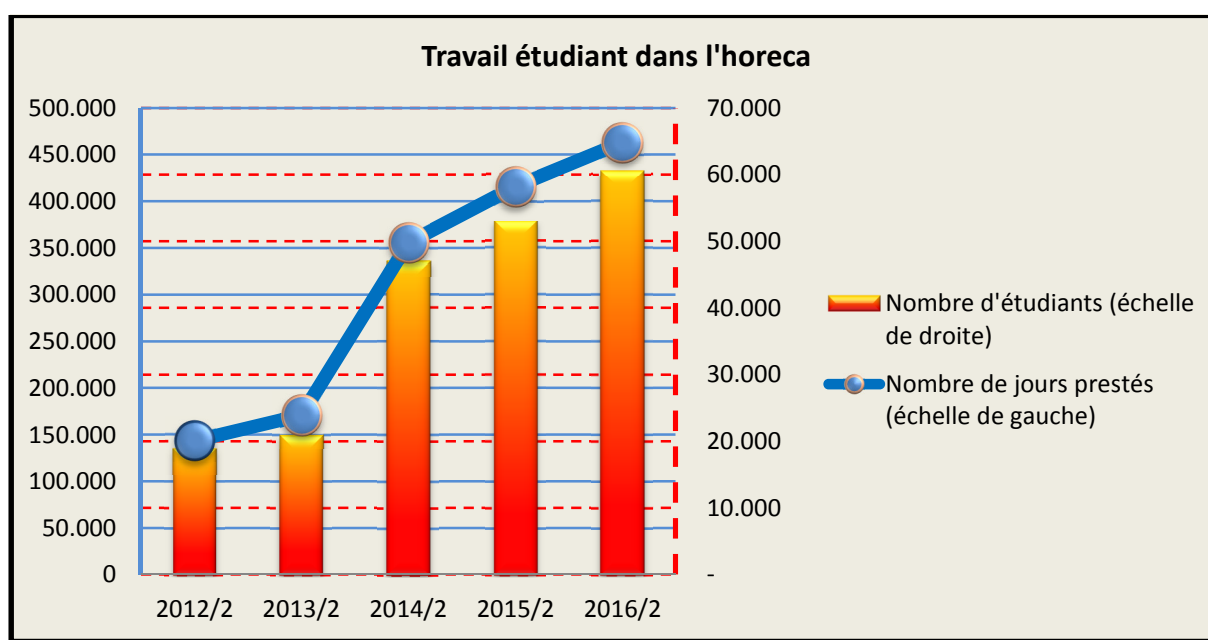
Un peu plus d'1/3 des travailleurs actifs dans des flexi-jobs ont leur activité principale également dans l'horeca. Trois autres secteurs fournissent chacun environ 10% des travailleurs flexi-jobs: le commerce de détail et de gros, l'intérim et l'industrie.

Par ailleurs, par le biais des flexi-jobs, les travailleurs peuvent être actifs auprès de plusieurs employeurs au cours d'un même trimestre. Ce qui ressort du graphique suivant: plus de la moitié d'entre eux ont effectué, pendant le trimestre, des prestations auprès de plus d'un employeur sous le régime des flexi-jobs.

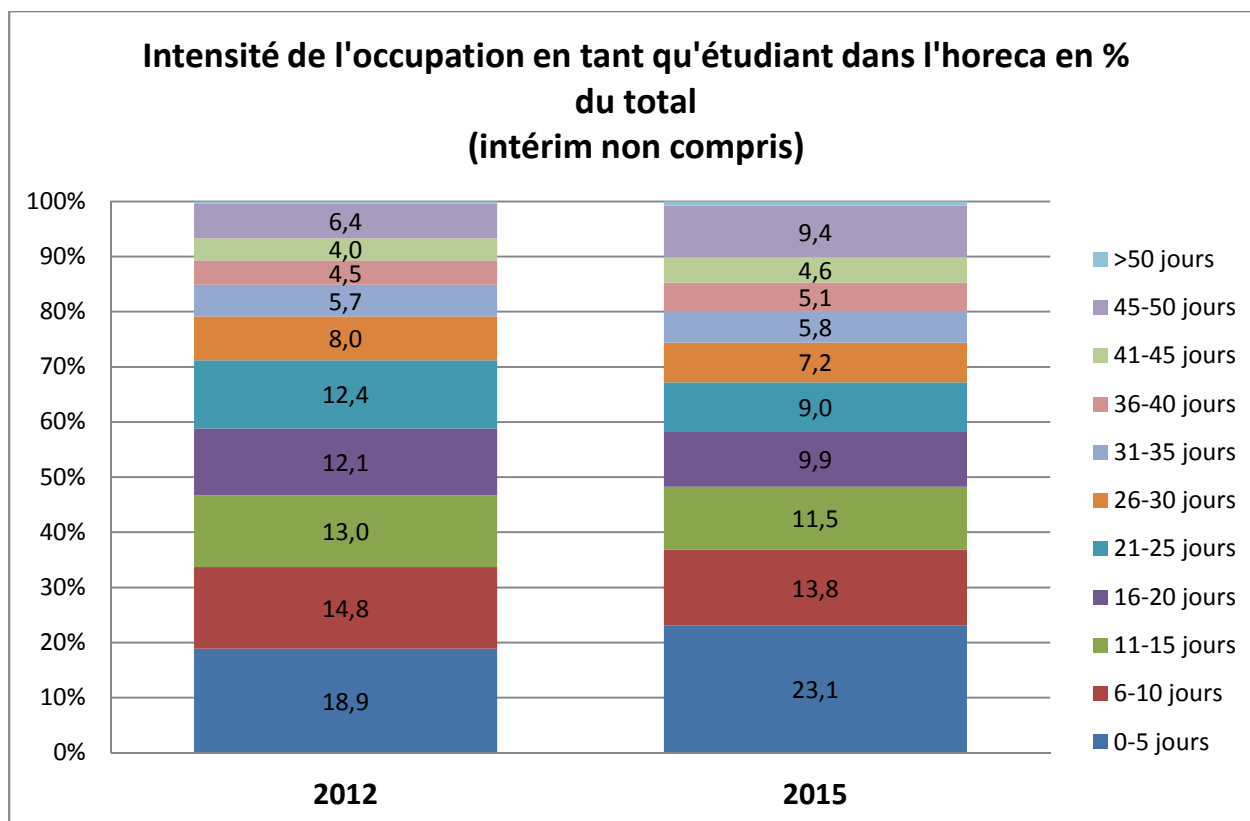


6. L'évolution du travail étudiant dans le secteur de l'horeca

Classiquement, l'horeca est un secteur qui recourt dans une large mesure au travail étudiant. L'utilisation du travail étudiant a poursuivi sa croissance ces dernières années en raison de l'élargissement des possibilités (activités pendant toute l'année, plus de jours,...).



Le graphique ci-après permet de déduire l'intensité de l'occupation en tant qu'étudiant dans le secteur de l'horeca.



Un petit 50% des étudiants qui ne travaillent pas dans l'horeca sur la base d'un contrat intérimaire travaillent moins de 16 jours par an dans le secteur. En comparant 2012 et 2015, il apparaît que c'est surtout le nombre d'étudiants qui ont travaillé maximum 5 jours dans le secteur qui a, proportionnellement, le plus augmenté.

7. Poursuite de l'analyse des données sur la base de l'enquête sur les forces de travail

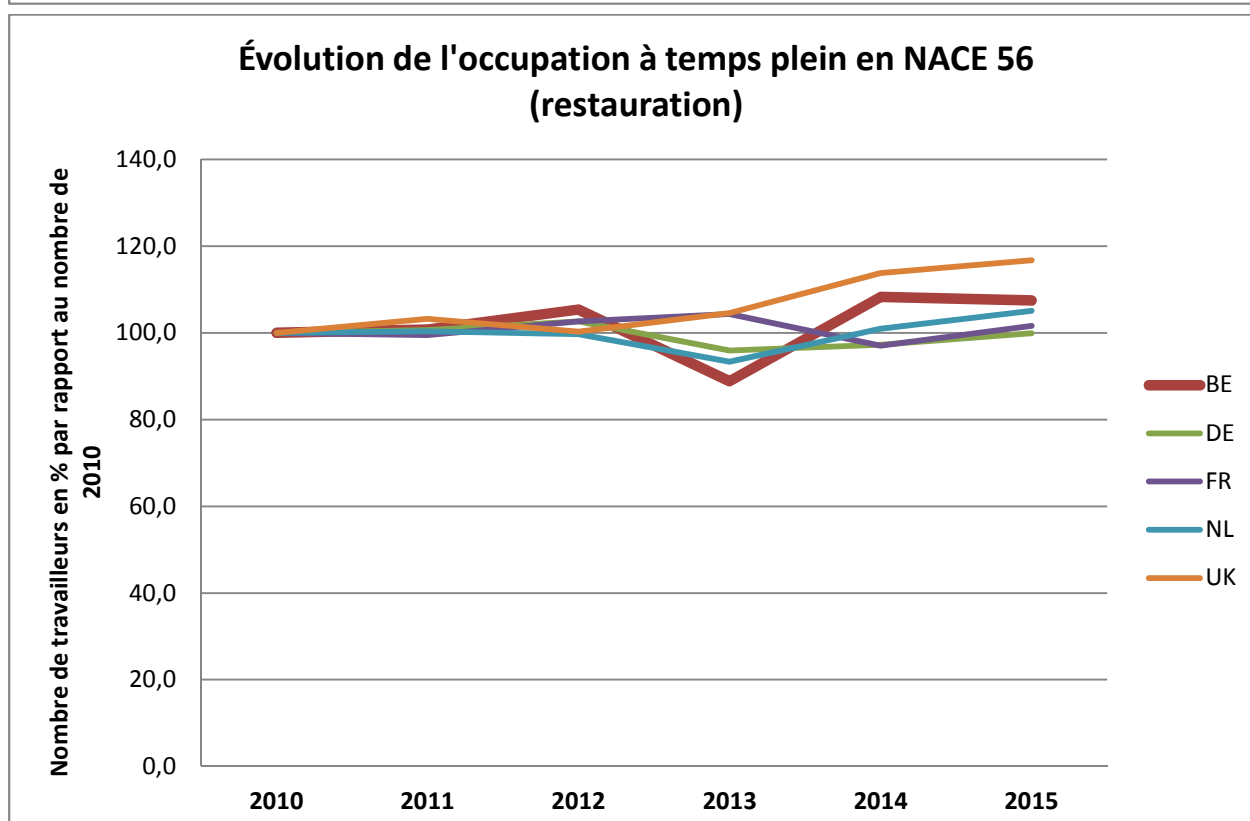
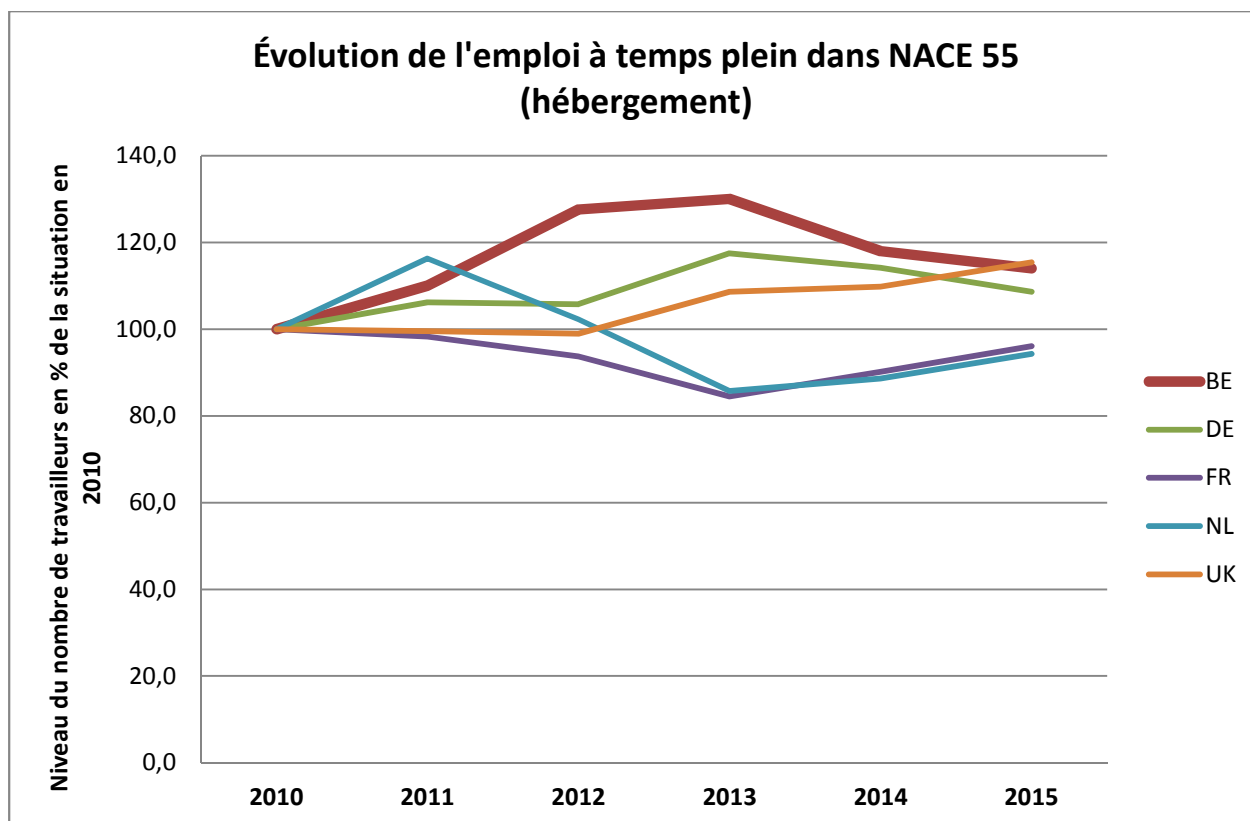
Nous avons déjà utilisé, au point 2.2., les données issues de l'enquête sur les forces de travail. Celles-ci permettent de comparer notre situation à celle des pays voisins. Il y a toutefois lieu de rappeler que l'ampleur limitée de l'enquête requiert de traiter les résultats avec prudence. Les données restent tout de même intéressantes malgré cette nuance.

Il est en effet possible de confronter les données de l'ONSS (travail déclaré) aux déclarations (enquêtes) des personnes actives dans le secteur.

7.1. Différence dans l'évolution entre NACE 55 et NACE 56

Le graphique au point 2.2. montre l'évolution (2010 = 100%) de l'emploi pour les codes NACE 55 (hébergement) et 56 (restauration) ensemble.

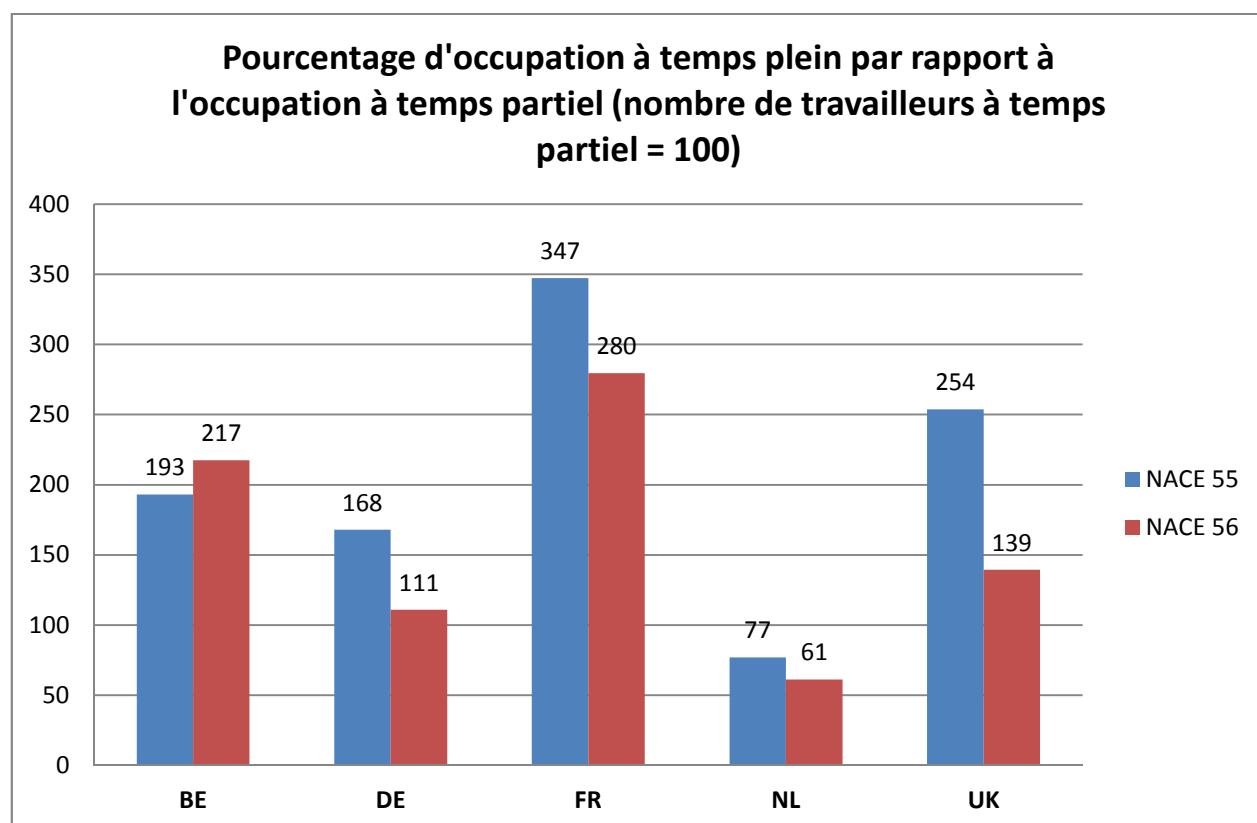
Les deux graphiques suivants montrent l'évolution pour ces deux codes NACE séparément, mais exclusivement pour les travailleurs à temps plein.



Pour la Belgique, l'image de ces deux dernières années est différente pour les 2 codes NACE: l'occupation à temps plein baisse dans l'hébergement mais augmente dans la restauration. En comparant les deux graphiques, l'on constate clairement que les différences dans l'évolution de l'emploi à temps plein entre les divers pays sont plus importantes dans l'hébergement que dans la restauration.

7.2. Rapport entre temps plein et temps partiel

Par rapport aux résultats pour l'ensemble de la population active, nous constatons aussi, pour l'emploi dans les codes NACE 55 et 56, des différences sensibles entre les pays au niveau de l'utilisation de l'emploi à temps plein et à temps partiel. En France, il y a environ 3 fois plus de travailleurs à temps plein que de travailleurs à temps partiel dans ces secteurs. En Belgique, ils sont à peu près 2 fois plus nombreux. Aux Pays-Bas, par contre, ces secteurs occupent plus de personnes à temps partiel qu'à temps plein.



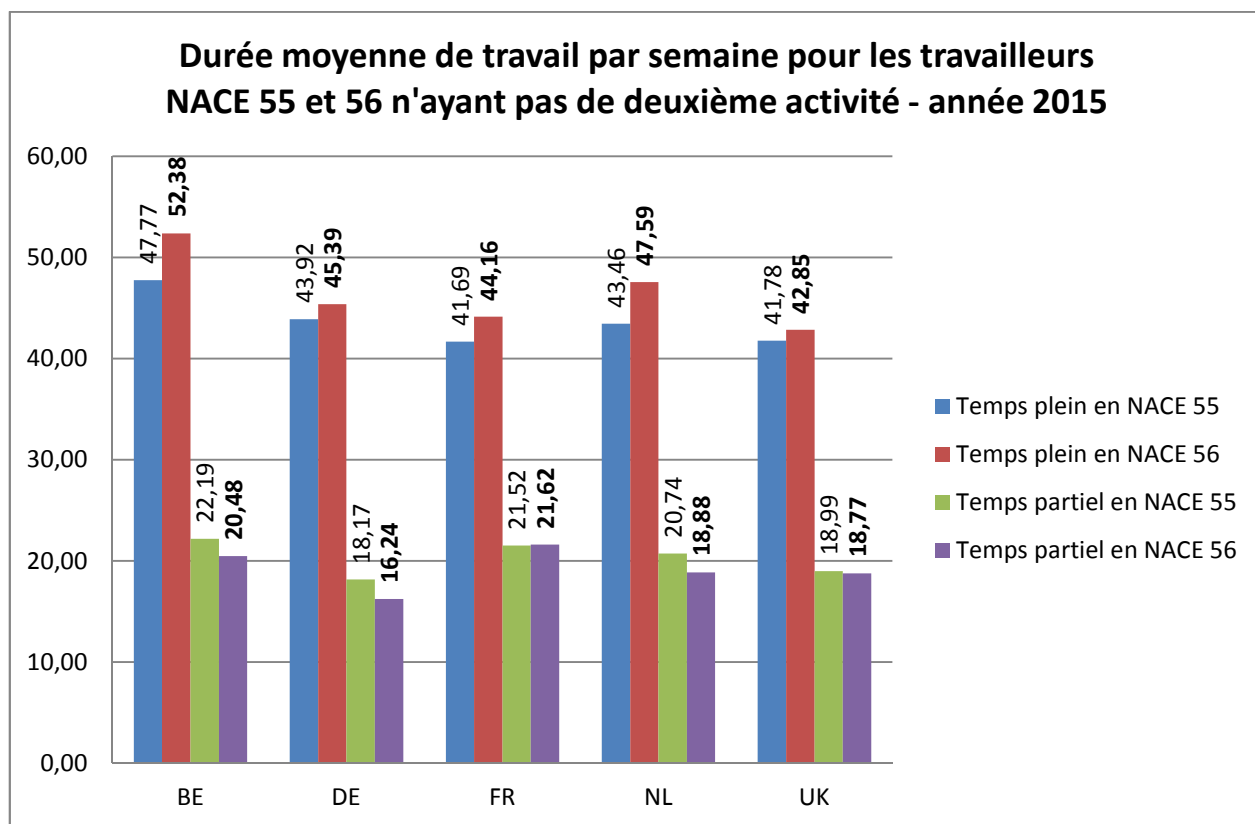
Il convient en outre de noter que, dans tous les pays, il y a relativement plus de temps pleins dans le secteur de l'hébergement. La Belgique fait figure d'exception dans ce domaine.

7.3. Durée moyenne de travail

Les travailleurs qui sont actifs à temps plein dans le secteur ont, dans tous les pays, une durée moyenne de travail hebdomadaire très élevée, nettement supérieure à la durée de travail habituelle dans chacun des pays concernés. Et la Belgique se distingue encore plus, avec une durée moyenne de travail hebdomadaire vraiment très élevée, tant dans l'hébergement que dans la restauration.

Pour les travailleurs à temps partiel, les différences dans la durée moyenne de travail hebdomadaire entre les pays sont moins importantes. La durée moyenne tourne autour du nombre d'heures d'une occupation à mi-temps. Les travailleurs à temps partiel dans le secteur de

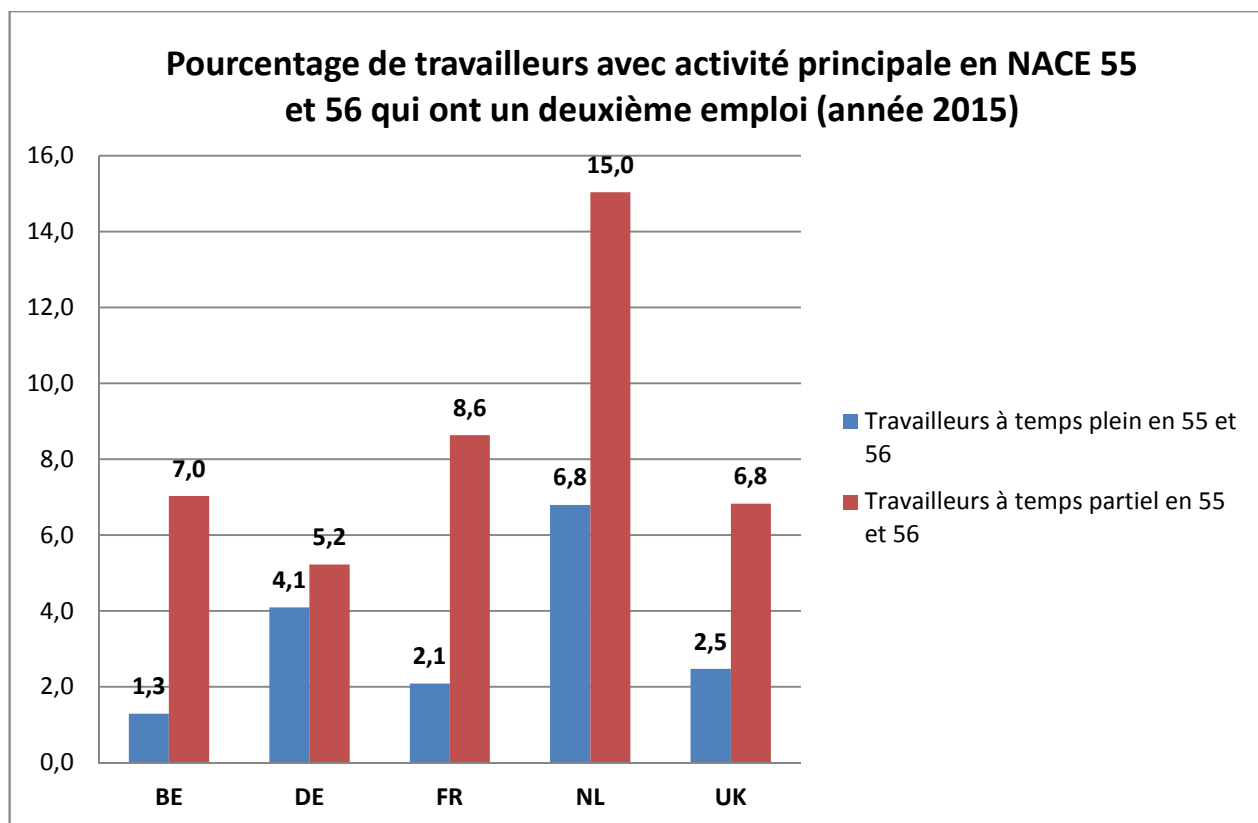
l'hébergement travaillent dans la plupart des pays (à l'exception de la France) en moyenne quelques heures de plus que les travailleurs à temps partiel dans la restauration.



7.4. Durée de travail des travailleurs ayant un deuxième emploi

Les données relatives à la durée moyenne de travail reprises dans le graphique précédent ne concernent que les travailleurs qui n'ont pas une deuxième activité. Leur seule activité (à temps plein ou à temps partiel) relève donc de l'un des deux secteurs visés.

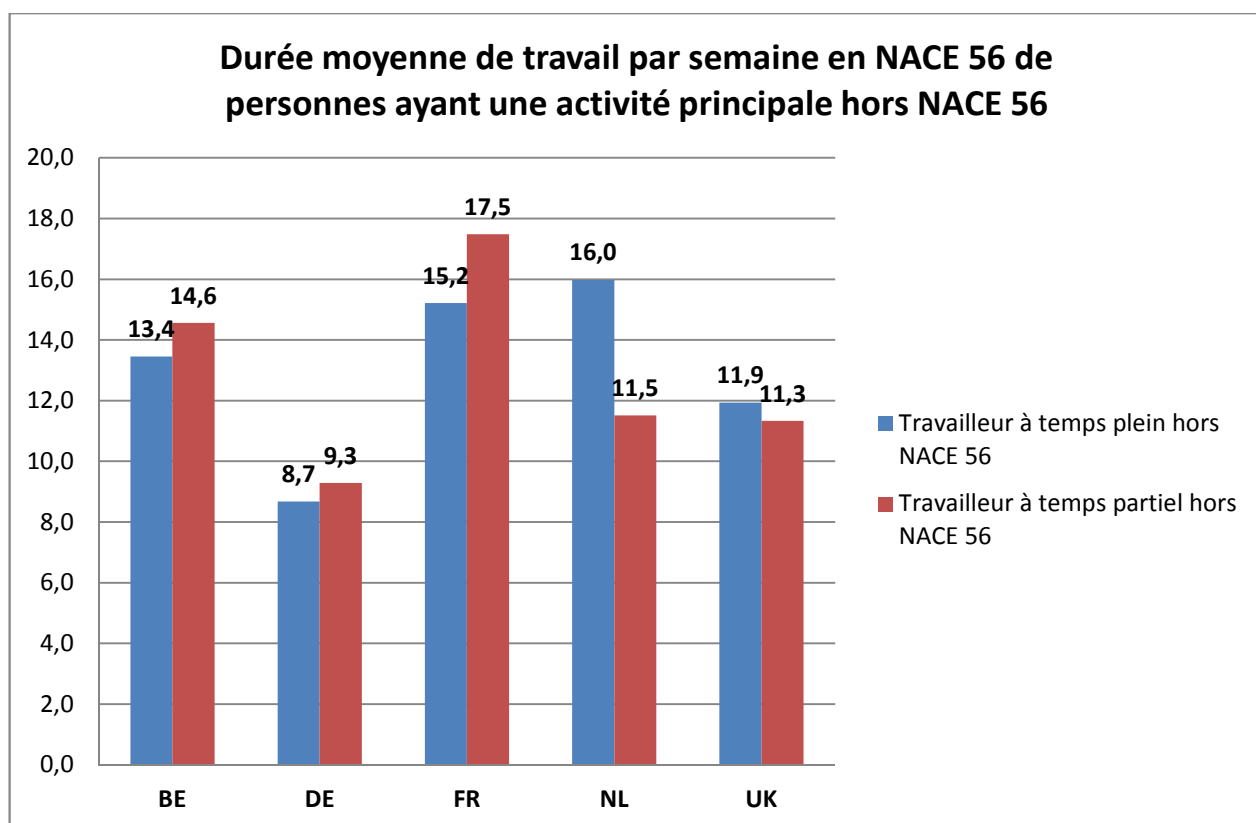
En complément, observons les activités secondaires des travailleurs qui ont leur activité principale dans le secteur de la restauration et qui ont une deuxième activité (dans un autre secteur). La première question qui se pose est de savoir quelle est l'ampleur de ce groupe de travailleurs ayant une deuxième activité.



Le graphique montre que ce nombre est relativement limité. Ce n'est certainement pas étonnant pour ceux qui travaillent à temps plein pour leur activité principale dans ces secteurs, au vu de la durée moyenne de travail hebdomadaire très élevée. Ceux qui travaillent à temps partiel dans l'un de ces deux secteurs en tant qu'activité principale sont également très peu nombreux à avoir une deuxième activité (dans un autre secteur): moins de 1 sur 10, excepté aux Pays-Bas où ils sont jusqu'à 15%. Vu que la durée moyenne de travail des travailleurs à temps partiel dans ces secteurs n'est pas anormalement élevée (en Belgique 22,19 heures dans NACE 55 et 20,48 heures dans NACE 56), ce résultat est assez surprenant: ils sont donc apparemment peu nombreux à chercher à compléter leurs revenus avec un deuxième emploi.

Vu l'importance restreinte de ce groupe, nous ne disposons pas de données concernant la durée moyenne de travail et les secteurs dans lesquels ces travailleurs exercent leur activité secondaire.

Pour finir à propos de ces graphiques, sur la base de l'enquête sur les forces de travail, nous observons la situation inverse: les travailleurs qui ont leur activité principale en dehors du code NACE 56, mais qui ont comme deuxième emploi une activité secondaire dans le code NACE 56. Nous procédons à cette analyse uniquement pour le code NACE 56, car une grande partie des données sur le code NACE 55 est manquante.



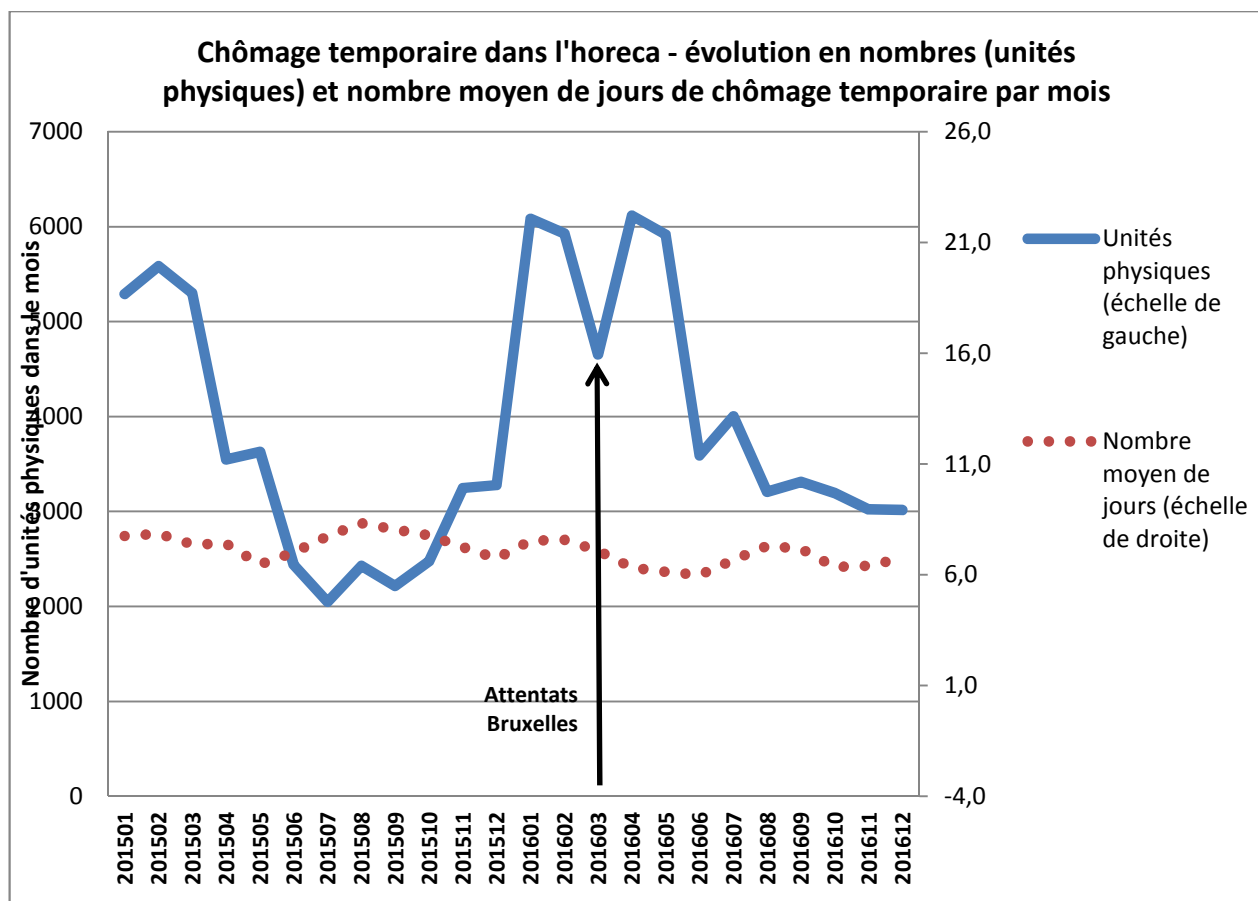
Le plus marquant, et cela vaut pour tous les pays repris, est qu'il n'y a quasiment pas de différence, au niveau de la durée du travail, entre ceux qui travaillent à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel et qui ont leur activité principale ailleurs que dans la restauration. Aux Pays-Bas, la situation est même à l'opposé: ceux qui travaillent déjà à temps plein travaillent en moyenne plus d'heures dans leur deuxième emploi que ceux qui ne travaillent qu'à temps partiel.

8. L'évolution du chômage temporaire dans le secteur de l'horeca

L'horeca est un secteur qui, traditionnellement, recourt beaucoup au système de chômage temporaire (pour ses travailleurs sous le régime ordinaire).

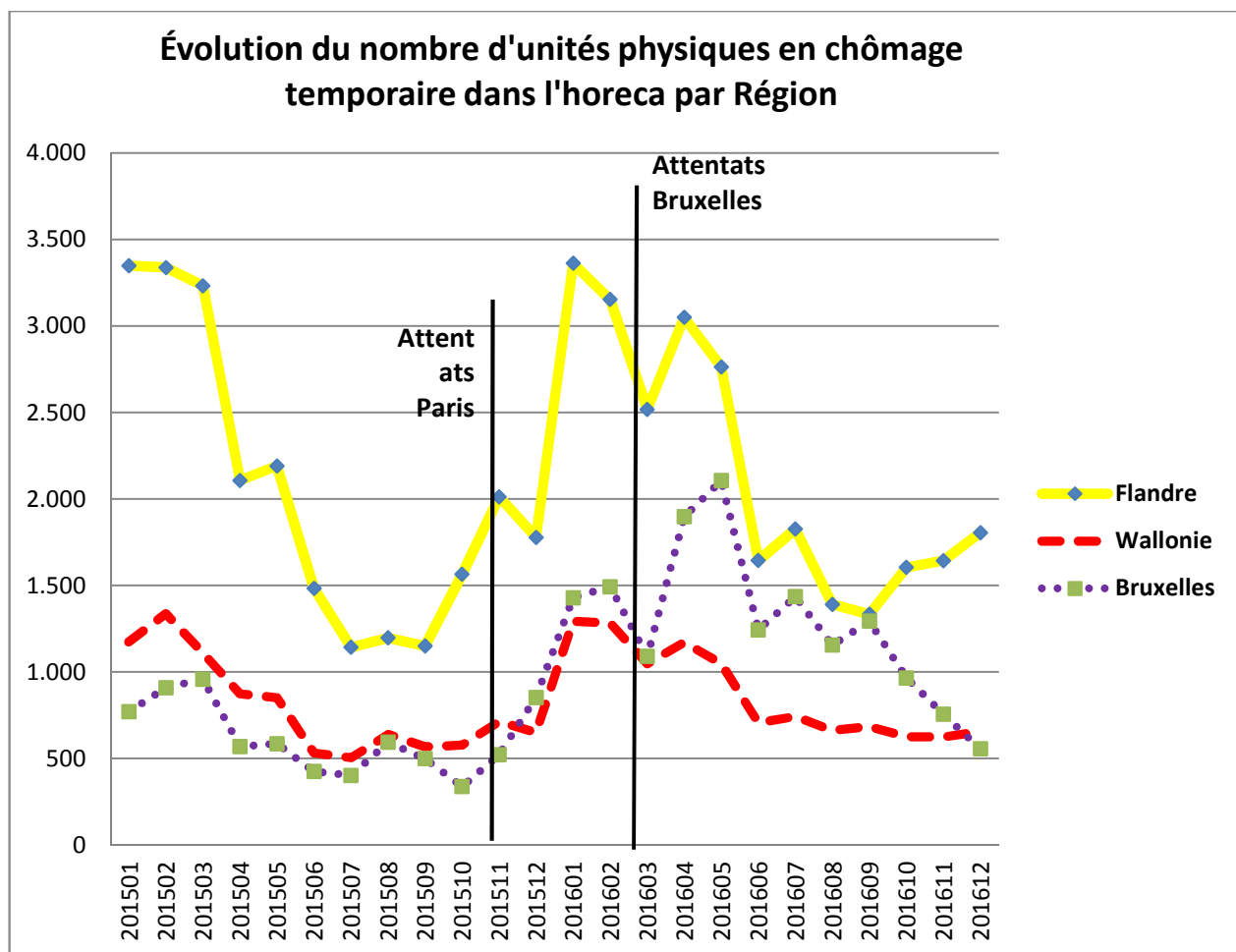
Les attentats de Paris en novembre 2015 et ensuite les attentats de Bruxelles en mars 2016 auraient pu conduire à une augmentation du recours à ce système, surtout parce qu'un régime avait été instauré après les attentats de Bruxelles afin de faciliter, pour ce secteur, le recours au chômage temporaire pour force majeure.

Le premier graphique montre l'évolution pour l'ensemble du pays, tant du nombre d'unités physiques qui ont été confrontées au chômage temporaire dans le secteur de l'horeca, que du nombre moyen de jours de chômage temporaire par mois par unité physique. Toutes les formes de chômage temporaire ont été reprises ici.



Les mois de janvier et février sont traditionnellement une période de chômage temporaire fréquent dans l'horeca. Au cours des mois suivants, les chiffres baissent normalement dans une mesure importante (voir année 2015). Cette tendance à la baisse s'est également poursuivie au mois de mars 2016, mais les mois d'avril et de mai ont enregistré une forte augmentation. Au cours de la période qui a suivi (jusqu'à octobre), le niveau est même resté supérieur à celui de 2015. Sur la base du tableau, il apparaît que ce choc a été compensé en mettant plus de personnes différentes au chômage temporaire: le nombre d'unités physiques concernées varie fortement, alors que le nombre moyen de jours de chômage temporaire dans le mois fluctue seulement dans une mesure restreinte (en moyenne, sur toute la période, 7,1 jours par mois par unité physique, avec un maximum de 8,33 jours en août 2015 et un minimum de 6 jours en juin 2016).

Dans le graphique suivant, nous observons le nombre d'unités physiques par Région. Cette forte augmentation immédiatement après les attentats de Bruxelles est clairement visible en Flandre et à Bruxelles. Et c'est à Bruxelles que l'effet a duré le plus longtemps. En Wallonie en revanche, la courbe de 2016, à l'exception du mois d'avril, est quasiment identique à celle de l'année 2015, mais à un niveau un peu plus élevé.



Lorsque les données de l'ONEM concernant le chômage temporaire sont comparées avec les données de l'ONSS en matière d'équivalents temps plein dans le régime ordinaire, nous voyons que l'augmentation du chômage temporaire est restée limitée: là où au deuxième trimestre 2015, il y avait en moyenne 0,91 jour de chômage temporaire par équivalent temps plein, il y en avait 1,28 jour par équivalent temps plein au deuxième trimestre 2016.

Enfin, nous pouvons également examiner l'évolution en fonction du motif invoqué pour la suspension du contrat de travail. Nous ne pouvons toutefois le faire que jusqu'au mois d'août 2016. La majeure partie concerne le chômage pour raisons économiques (manque de travail). L'utilisation des possibilités élargies d'invoquer la force majeure, instaurées après les attentats de Paris, n'a eu qu'un effet très limité au cours de la période de novembre 2015 à mars 2016. Ce n'est qu'après les attentats de Bruxelles que son utilisation a augmenté (environ 10% au total depuis mai).

Chômage temporaire dans l'horeca dans les unités physiques concernées en fonction du motif de suspension du contrat de travail en % du chômage temporaire total

