# Volumes de travail: note conceptuelle

## Introduction

La présente note traite de la notion d'équivalent-temps plein (ETP).

La notion d'équivalent-temps plein est très populaire, surtout lorsqu'on souhaite mesurer les évolutions affectant l'emploi: beaucoup de mesures visant à promouvoir l'emploi sont, en effet, liées à une croissance de cet emploi. Le comptage pur et simple du nombre de personnes ne suffit pas: en effet, une personne déterminée peut, par exemple, travailler à temps partiel et/ou occuper plusieurs postes de travail; la création d'un poste de travail n'est, par conséquent, pas nécessairement synonyme d'engagement supplémentaire, et inversement.

Depuis quelques années déjà, l'ONSS utilise l'ETP comme unité de mesure statistique (parmi d'autres) afin d'avoir une vue sur l'emploi et il est logique que les instances y voient des opportunités si elles souhaitent contrôler (surtout) la croissance du niveau de l'emploi.

Force est de constater que la notion n'est en fait pas bien connue et que dans beaucoup de cas, un contenu différent y est rattaché, ce qui peut déboucher a posteriori sur des conclusions erronées:

- d'une part, on désire utiliser l'ETP comme unité de mesure d'un volume de travail, c'est-à-dire la quantité de travail que des travailleurs à temps plein auraient prestée au cours d'une période déterminée;
- d'autre part, on souhaite connaître par le biais de l'ETP le volume des effectifs à un moment déterminé: un travailleur à temps plein et un autre à temps partiel en service à un moment donné représentent 1,5 ETP.

Ces deux exemples montrent à quel point le "contenu" de la notion peut être différent.

Après une introduction concernant les données relatives au temps de travail qui figurent dans la déclaration, cinq approches d'"un" volume de travail pouvant être déduites de la déclaration DmfA seront présentées. Le contenu de ces 5 notions est déterminé en partie par ces données relatives au temps de travail. Toutefois, le but de cette note ne consiste pas à juger, d'une manière ou d'une autre, la valeur de ces différentes notions. Nous nous en remettons pour cela à celui ou celle qui devra en fin de compte faire un choix parmi ces possibilités.

En annexe un tableau reprend les codes des données relatives au temps de travail qui sont utilisés dans la DmfA. Les codes évoqués dans le texte ci-dessous y sont explicités.

## Données relatives au temps de travail

Les données relatives au temps de travail existaient déjà - cela va de soi - à l'époque du LATG et avaient été scindées en trois groupes: les périodes rémunérées, les jours assimilés et les jours de vacances (pour les ouvriers). Cette répartition s'est développée historiquement à l'époque du LATG (c'est-à-dire jusqu'en 2002, aussi longtemps que la déclaration sur support papier existait encore) et est basée sur la mission légale de l'ONSS. La déclaration avait un caractère hétérogène: les périodes rémunérées étaient déclarées soit en jours, soit en heures (d'où le terme "périodes"), les jours assimilés uniquement en jours.

Depuis 2003 (l'ère de la DmfA), des règles d'enregistrement uniformes sont d'application pour la déclaration des données relatives au temps de travail (la déclaration est un peu moins hétérogène mais ce n'est toujours pas parfait en termes de cohérence interne): pour les travailleurs occupés à temps plein, toutes les données sont exprimées en jours; pour les travailleurs à temps partiel, par contre, les données sont exprimées tant en heures qu'en jours et le temps de travail hebdomadaire habituel d'une personne de référence (fictive) - c'est-à-dire la personne qui est occupée à temps plein au sein de la même entreprise ou, à défaut, au sein du même secteur d'activité, dans une fonction similaire à celle du travailleur - doit également être indiqué. Pour les

travailleurs à temps plein, le nombre réel d'heures prestées n'est donc pas mentionné [1], ce qui empêche l'établissement de statistiques concernant, par exemple, des heures rémunérées (ou éventuellement prestées).

C'est ici qu'il faut situer l'origine de l'apparition de la notion d'équivalent-temps plein: en effet, cette notion permet de calculer le rapport entre les prestations tant des travailleurs à temps plein que des travailleurs à temps partiel et celles de leur personne de référence au cours d'un trimestre, cette dernière étant assimilée à un équivalent-temps plein. Ce calcul donne dès lors une indication du taux d'occupation d'un poste de travail au cours du trimestre.

Afin de rester en conformité avec le passé d'un point de vue statistique (voir ci-dessus), toutes les données relatives au temps de travail seront à nouveau réparties en trois groupes: les périodes rémunérées, les périodes assimilées et les périodes de vacances [2].

**Le volume de travail statistique (ETP)**

Le volume de travail tel qu'utilisé dans les brochures statistiques de l'ONSS est déterminé sur la base de toutes les prestations de travail **rémunérées** qui ont été déclarées sur l'ensemble du trimestre, à l'exception des prestations purement fictives (indemnités et jours rémunérés dans le cadre de certaines formes de résiliation du contrat de travail).

Il n'est pas tenu compte des périodes, communément appelées périodes assimilées, qui sont assimilées à des périodes de travail en vue de l'octroi de certains droits sociaux et qui génèrent souvent un revenu de remplacement.

Afin de garder une certaine uniformité, les jours de vacances des ouvriers sont également pris en compte dans les périodes rémunérées (pour les employés, ces jours sont déjà repris en tant que jours rémunérés).

Les prestations de travail d'un travailleur ayant été occupé au cours du trimestre chez plusieurs employeurs, sous plusieurs statuts et/ou sous différents régimes de travail, sont donc toutes prises en considération, en fonction de leurs caractéristiques spécifiques.

Les prestations inférieures à 1 équivalent temps plein peuvent trouver leur origine dans:

- une période d'occupation plus courte (occupation ne couvrant pas un trimestre complet);
- des prestations à temps partiel (durée hebdomadaire du travail inférieure à celle de la personne de référence);
- des périodes d'absence qui ne sont pas couvertes par un salaire (des jours assimilés, par exemple).

Le calcul du volume de travail en termes d'équivalents temps plein est par conséquent le résultat de 2 facteurs: d'une part, le rapport entre les prestations de travail réelles (périodes rémunérées et périodes de vacances) du travailleur et le maximum possible des périodes de travail et, d'autre part (pour les travailleurs à temps partiel), le rapport entre le nombre moyen d'heures de travail par jour du travailleur et celui de la personne de référence.

Cette définition de l'équivalent temps plein ne repose pas sur la durée du travail prévue par le contrat de travail, mais sur les prestations déclarées. Elle reflète mieux le volume de travail réellement presté, bien qu'il faille souvent nuancer quelque peu cette assertion. En effet, le travail supplémentaire pendant des périodes de pointe qui donne lieu à des jours de repos compensatoire lors de périodes plus calmes, lesquels sont à ce moment-là déclarés comme jours rémunérés, n'apparaît pas dans la déclaration et donc pas non plus dans le volume de travail en ETP. Par contre, le travail supplémentaire qui est rémunéré au moment même et qui est exprimé

(1) Depuis lors, l'obligation de déclaration en jours et en heures a été progressivement étendue à certaines catégories d'occupations à temps plein (notamment le secteur Horeca) mais cette obligation ne concerne qu'une partie marginale des occupations à temps plein.

(2) Il existe également un quatrième groupe ("autres"), qui rassemble les données relatives au temps de travail qui ne peuvent être reprises dans aucun des trois autres groupes: il s'agit concrètement du code "prestation" 30 (toutes les données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de salaire ou un organisme de sécurité sociale n'octroie pas d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code). Les statistiques de l'ONSS font toujours abstraction de ce groupe mais d'autres approches en tiennent compte (voir plus loin).

en jours (pour des travailleurs à temps plein) ou en heures (pour des travailleurs à temps partiel), est bel et bien pris en considération dans le volume de travail en ETP [3].

De même, la notion de jours et d'heures rémunérés est plus large que le temps de travail réellement presté. Elle comprend les données relatives au temps de travail déclarées sous les codes de prestation 1, 3 et 5 ([4]), donc e.a. également les jours fériés légaux, les jours de maladie couverts par une rémunération ainsi que les jours de vacances des employés et des fonctionnaires.

Outre ces trois données relatives au temps de travail, le cas spécial du premier jour d'absence pour cause d'intempéries dans la construction (avec un salaire incomplet - déclaré sous le code de prestation 4) mérite l'attention. En raison de ce salaire incomplet, il a été décidé d'intégrer ces périodes déclarées pour moitié dans les périodes rémunérées et pour moitié dans les périodes assimilées.

Par ailleurs, certains jours d'absence sont, en fonction de la qualité du travailleur, soit payés par l'employeur (et donc repris dans les périodes rémunérées), soit couverts par un revenu de remplacement (et donc considérés en tant que période assimilée). Cela peut conduire à des distorsions lors de la comparaison entre les différents groupes de travailleurs.

### Volume de travail statistique (ETP) versus postes de travail [4]

Le calcul du nombre de postes de travail s'effectue à la fin d'un trimestre. Cela veut par excemple dire que des emplois à temps plein qui existaient pendant les 2 premiers mois du trimestre mais qui n'étaient plus d'actualité à la fin de ce trimestre ne sont pas comptabilisés comme emplois en fin de trimestre. Ces emplois-là sont en revanche bel et bien pris en compte dans le volume de travail (environ 2/3 d'ETP, en l'espèce). À l'inverse, un emploi créé en cours de trimestre et toujours bien réel à la fin de ce trimestre engendrera un poste de travail en fin de trimestre mais moins d'1 ETP en termes de volume de travail.

Par ailleurs, il est possible qu'un emploi qui a existé du début à la fin d'un trimestre donne un ETP inférieur à 1 parce qu'il y a eu des prestations à temps partiel ou parce que les jours du trimestre n'ont pas tous été rémunérés (congé de maladie, chômage économique, grève, intempéries, ...).

Il n'est pas anormal, dès lors, que l'évolution du volume de travail ne soit pas parallèle à celle du nombre d'emplois. Le volume de travail peut par exemple augmenter sans que le nombre d'emplois suive la même évolution parce que moins de travailleurs ont travaillé à temps partiel ou parce que moins de jours de travail ont été perdus pour cause d'intempéries, de chômage économique, voire d'intempéries dans la construction. Les deux variables dépendent dès lors de circonstances saisonnières et de phénomènes liés au hasard (par exemple, dans une certaine mesure, les intempéries). Il est recommandé, par conséquent, de neutraliser les variations saisonnières en comparant des trimestres homologues de plusieurs années (comparer le 2$^{e}$ trimestre 2014 et le 2$^{e}$ trimestre 2016, par exemple).

### La fraction de prestation μ ("mu")

Le calcul des réductions de cotisations à octroyer (réductions structurelles et réductions groupe-cible) s'effectue en tenant compte de l'occupation proportionnelle du travailleur. On utilise pour ce faire une formule par ligne d'occupation où il y a lieu de faire une distinction entre les occupations qui sont uniquement déclarés en jours et ceux qui sont déclarés en jours et en heures:

<u>déclarations en jours:</u>

**$\mu = X / (13 \times D)$**

où X = le nombre de jours de travail avec les codes de prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 et 72

et D = le nombre de jours par semaine du régime de travail

([3]) Le travail supplémentaire dans le cadre d'occupations à temps plein n'est mesurable, bien que dans une certaine mesure, que lorsque des jours complémentaires sont déclarés et pas, par exemple, lorsque des heures supplémentaires (sans compensation) sont prestées pendant des jours de travail ordinaires.

([4]) Dans les grandes lignes, ceci s'applique également à l'autre notion statistique, celle de travailleur occupé.

déclaration en jours et en heures:

**μ = Z / (13 x U)**

où Z = le nombre d'heures de travail et d'heures avec les codes de prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 et 72.

et U = le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence.

La fraction μ est arrondie au second chiffre après la virgule et 0,005 est arrondi vers le haut.

La somme de tous les μ donne la prestation totale du travailleur μ(glob). À l'aide de μ(glob), on vérifie si le travailleur a presté suffisamment pendant le trimestre.

Il y a deux grandes différences avec l'ETP statistique.

1. Le dénominateur est ici toujours un chiffre fixe propre au régime de travail (65 dans un régime de 5 jours, 78 dans un régime de 6 jours). Pour l'ETP statistique, ce dénominateur correspond au nombre total de jours de travail possibles au cours de ce trimestre (ce nombre peut donc varier d'un trimestre à l'autre). Par conséquent, des évolutions trimestrielles sont plus difficiles à mesurer avec la valeur μ.
2. Le contenu est différent lui aussi: μ englobe plus de codes que l'ETP statistique.

**Les autres fractions de prestation**

Ces fractions de prestation déduites du μ ordinaire sont utilisées spécifiquement pour le calcul des cotisations pour les des fonds de sécurité d'existence [5]. Les formules sont les mêmes que celles appliquées pour le μ ordinaire ci-dessus, mais les données relatives au temps de travail à prendre en considération pour "X" et "Z" sont plus larges.

Pour le reste, les mêmes remarques s'appliquent que pour la comparaison avec l'ETP statistique. Le tableau ci-dessous synthétise les choses. Les codes de prestation à prendre en considération sont reproduits dans le tableau récapitulatif à la fin du document.

| dénomination | secteur | remarque |
|---|---|---|
| **μ(c)** | Construction (intérimaires compris) | |
| **μ(tp)** | Transport et logistique, sous-secteurs du transport et du traitement de choses | Jusqu'au 30 juin 2011, un code μ(t) existait, avec des modalités différentes |
| **μ(b)** | Commerce de combustibles | |
| **μ(h)** | Secteur immobilier | |
| **μ(d)** | Secteur du graphisme | |

**Le volume de travail "Maribel social" (ETP-MS)**

Les mesures relatives au Maribel social imposent de contrôler chaque année le volume de travail au niveau des secteurs (les différentes commissions paritaires) qui relèvent du champ d'application de ce Maribel social, étant entendu que ce volume de travail ne peut pas diminuer par rapport à une période de référence. Vu la spécificité de ce secteur, le législateur est parti du principe que toutes les données relatives au temps de travail qui ne sont pas considérées comme période rémunérée (soit les périodes assimilées et les périodes de vacances pour les ouvriers)

(5) Tous les secteurs ne travaillent pas avec une proratisation liée aux prestations et aucun μ spécifique n'est par conséquent prévu.

doivent être prises en compte. Toutes les autres données relatives aux périodes pour lesquelles l'employeur ne paie pas de salaire ou un organisme de sécurité sociale ne paie pas d'indemnité n'entrent pas en ligne de compte (code 30).

Cet ETP-MS suit toutefois les autres règles de l'ETP statistique: le dénominateur de la fraction, par exemple, est établi de la même manière.

L'ETP-MS donne plutôt une approche du volume de travail *potentiel ou théorique* auprès d'un employeur et rencontre de ce fait en partie les observations au niveau du contenu, formulées ci-dessus pour l'ETP statistique (qui, lui, constitue la meilleure approche du volume de travail *réellement presté*).

**La fraction de prestation: Σ(Q/S)**

Depuis le lancement de la DmfA en 2003, l'employeur est tenu de mentionner dans les déclarations des travailleurs occupés à temps partiel le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur (Q) et celui de la personne de référence (S). Depuis le troisième trimestre 2005, cette obligation s'applique également aux travailleurs occupés à temps plein.

Ces deux notions sont issues de la réglementation du chômage et ont été introduites dans la DmfA depuis que l'application des différents régimes de sécurité sociale repose sur une collecte centralisée des données.

Ces deux données doivent être mentionnées pour chaque ligne d'occupation de la personne occupée: pour un travailleur qui a deux contrats auprès du même employeur, ces données devront ainsi être indiquées pour chacune de ces deux occupations.

La fraction de prestation n'est pas liée aux données relatives au temps de travail et n'en dépend par conséquent pas non plus.

La fraction de prestation Q/S donne ainsi par ligne d'occupation du travailleur une idée de la prestation de travail contractuelle. Elle ne permet pas de déduire une occupation contractuelle durant un trimestre parce qu'en théorie, il est possible de conclure pour chaque jour du trimestre un autre contrat avec une autre fraction (ce qui est tout à fait concevable dans le secteur du travail intérimaire). Nous devons par conséquent recourir nécessairement à une photo instantanée à la fin du trimestre.

La somme de toutes les fractions de prestation pour une même personne auprès d'un même employeur *à la fin du trimestre* (en d'autres termes, les différentes relations de travail qui lient cette personne à cet employeur) donne une idée de l'occupation contractuelle totale de cette personne auprès de cet employeur, avec cette restriction que la somme ne peut jamais être supérieure à "1" (les anomalies susceptibles de se produire doivent par conséquent être corrigées) [(6)].

Néanmoins, la fraction de prestation ne remplace pas toujours l'ETP statistique: cette fraction donne une idée de l'occupation contractuelle d'une personne (les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte, etc. …) à la fin du trimestre, alors que l'ETP statistique - répétons-le une fois encore - donne une idée du taux d'occupation réel d'un poste de travail durant le trimestre.

**ETP pour le calcul des effectifs dans le cadre de l'obligation premier emploi**

Enfin, le calcul des effectifs occupés pendant le deuxième trimestre de l'année précédente et du nombre de jeunes occupés pendant le trimestre en cours dans le cadre de l'obligation "premier emploi" repose également sur un volume de travail exprimé lui aussi en ETP. Pour une définition, voir les "instructions aux employeurs - déclaration multifonctionnelle" (5.2.1005 et 5.2.1006).

(6) Remarquez la différence avec la notion statistique de poste de travail, où la relation de travail la plus importante est prise à la fin du trimestre pour en déduire les données statistiques: le type de prestation de travail dans les brochures statistiques est basé sur la proportion Q/S de cette prestation de travail.

## Conclusion

En fonction de ce qu'on veut mesurer, il faudra faire un choix entre les différentes possibilités.

Comme déjà indiqué dans l'introduction, il s'agit dans la plupart des cas de savoir si l'on (1) veut connaître un volume réellement presté au cours d'une période déterminée ou si l'on (2) s'intéresse davantage à l'importance potentielle/théorique de l'occupation (qui va donc plus dans le sens d'une occupation contractuelle).

Il faut également tenir compte du fait que l'ETP et l'ETP-MS sont des données qui sont gérées par la direction Statistiques et qui peuvent être obtenues par son entremise, tandis que les deux "µ" sont des champs calculés dans la DmfA elle-même. La donnée Σ(Q/S) n'est pas encore exploitée actuellement.

Les différences de concept impliquent également qu'il faudra encore travailler au niveau de la détermination des notions: il n'est pas opportun d'utiliser le même terme pour tous les contenus. Les titres des paragraphes utilisés dans cette note peuvent donner une première impulsion en la matière.

## Annexe: données relatives au temps de travail prises en considération

| Code | Description | ETP statistique | ETP-MS | μ | μ(c) | μ(tp) | μ(b) | μ(h) | μ(d) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | toutes les données relatives au temps de travail qui sont couvertes par une rémunération avec paiement de cotisations de sécurité sociale, à l'exception des vacances légales et complémentaires des ouvriers | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 2 | vacances légales pour ouvriers | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 3 | vacances complémentaires pour ouvriers | X | X | X | X | | X | X | X |
| 4 | absence premier jour pour intempéries dans la construction (salaire incomplet) | ½ | X | X | X | | X | | |
| 5 | congé-éducation payé | X | X | X | X | | X | X | X |
| 10 | salaire garanti deuxième semaine, jours fériés et jours de remplacement pendant la période de chômage temporaire, fonction de juge social | | X | | | X | X | X | X |
| 11 | inaptitude au travail avec complément ou avance conformément à la CCT 12bis/13bis | | X | | | X | X | X | X |
| 12 | vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire ou repos compensatoire secteur de la construction ou secteur du commerce de combustibles | X | X | X | X | | | | X |
| 13 | promotion sociale | | X | | X | | X | X | X |
| 14 | jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité | X | X | | X | | X | X | X |
| 15 | jours de vacances dont le paiement est inclus dans la rémunération flexi | X | X | | X | | X | X | X |
| 20 | jours non rémunérés repos compensatoire dans le cadre de mesures en vue de la diminution du temps de travail avec salaire horaire majoré | Indirectement par conversion | X | X | X | | X | X | X |
| 21 | jours de grève/lock-out | | X | | X | | X | X | |
| 22 | mission syndicale | | X | | X | | X | X | |
| 23 | jour de carence | | X | | X | | X | X | X |
| 24 | congé pour raisons impérieuses sans maintien du salaire – pour les gardien(ne)s d'enfants, jours de vacances non rémunérés (20 au maximum) et jours fériés légaux lorsqu'il n'y a pas d'accueil d'enfants | | X | | X | | X | X | X |
| 25 | obligations civiques sans maintien du salaire, mandat public | | X | | X | | X | X | |
| 26 | obligations de milice | | X | | X | | X | X | |
| 30 | toutes les données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de salaire ou d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code | | | | X | | | | |
| 31 | jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables (ex.: congé pour des | | | | X | | X | X | X |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | motifs impérieux d'ordre familial) | | | | | | | | |
| 32 | jours d'absence totale non rémunérée avec position de non-activité, de disponibilité sans traitement d'attente ou de non-activité non rémunérée pour les militaires | | | | X | | X | X | X |
| 33 | jours d'absence totale pour congé politique non rémunéré et assimilé à de l'activité de service | | | | X | | X | X | X |
| 41 | jours d'absence totale rémunérée avec position de non-activité | | X | | X | | X | X | X |
| 42 | jours de disponibilité totale avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement | | X | | X | | X | X | X |
| 43 | jours de retrait temporaire d'emploi pour motif de santé (militaires) | | X | | X | | X | X | X |
| 50 | maladie (maladie ou accident de droit commun et, avant 2017, congé prophylactique) | | X | | | | X | X | X |
| 51 | protection de la maternité (= protection de la maternité, repos de maternité et repos de maternité converti en repos de paternité lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère) et pauses d'allaitement (CCT n° 80) | | X | | | | X | X | X |
| 52 | congé de paternité ou d'adoption (à utiliser pour tous les jours payés par l'assurance indemnités qui suivent les trois jours payés par l'employeur) | | X | | X | | X | X | X |
| 53 | Maladie (congé prophylactique) depuis 2017 | | X | | | | X | X | X |
| 60 | accident du travail | | X | | | | X | X | X |
| 61 | maladie professionnelle | | X | | | | X | X | X |
| 70 | chômage temporaire autre que celui repris sous les codes 71 et 72 | | X | | X | | X | X | X |
| 71 | chômage économique | | X | | X | | X | X | X |
| 72 | chômage temporaire suite à des intempéries | | X | X | X | | X | X | |
| 73 | jours de vacances - jeunes et jours de vacances - seniors | | X | | X | | | | |
| 74 | Manque de prestations du parent d'accueil agréé, du à l'absence d'enfants qui seraient normalement accueilis, mais qui ne se sont pas présentés en raison de circonstances en dehors de la volonté du parent d'accueil | | X | | X | | X | X | |
| 75 | journées de soins d'acceuil | | X | | X | | X | X | X |
| 76 | jours de suspension employés pour manque de travail | | X | | X | | X | X | X |
| 80 | heures supplémentaires à ne pas récupérer et non soumises aux cotisations de sécurité sociale | X | X | X | X | | X | X | X |