



avril 2000

Statistiques sociales et comptes nationaux: vers une approche SAM

Statistiques sociales et comptes nationaux : vers une approche SAM

avril 2000

L'INSTITUT NATIONAL DE STATISTIQUE

Rue de Louvain, 44 - B-1000 Bruxelles

site Internet: <http://statbel.fgov.be>

Préface

Conformément à l'article 108 de la loi du 22 décembre 1994, les comptes nationaux belges sont élaborés par l'Institut des Comptes nationaux (ICN), composé de l'Institut national de Statistique (INS), du Bureau fédéral du Plan (BFP) et de la Banque nationale de Belgique (BNB).

La présente méthodologie a été développée par la cellule de coordination que l'ICN avait instituée en son sein afin de remédier, dans un premier temps, aux disparités existantes entre les différentes sources de l'emploi et du chômage. Très vite, cet objectif a été étendu au cadre européen du SEC Emploi eu égard aux disparités existantes aussi au niveau des rémunérations et des heures oeuvrées ainsi qu'au lien important qu'il fallait établir avec les comptes nationaux.

La méthodologie examine de quelle façon incorporer certaines données sociales aux comptes nationaux dans le cadre du SEC 95. Il s'agit des données sur l'emploi, le total des heures travaillées et la rémunération des salariés.

La méthodologie proposée se fonde sur trois enquêtes sociales de l'INS : l'enquête (continue depuis 1999) sur les forces de travail, l'enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires et l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'oeuvre. Ces enquêtes sont harmonisées au niveau européen et donc, en grande partie, conformes aux définitions du SEC en matière d'emploi, d'heures travaillées et de rémunérations des salariés. De plus, par rapport aux sources administratives, ces enquêtes présentent l'avantage d'être exécutées au niveau de l'unité locale et répondent ainsi aux exigences du SEC 95.

Dans cette méthodologie, les sources administratives jouent un rôle essentiel dans la correction et la calibration des enquêtes (intégration au niveau individuel des sources administratives accessoires). En effet, l'utilisation de ces sources administratives accessoires affine la précision des estimations. Les méthodes de calibration contribueront, en outre, à assurer la cohérence des résultats des enquêtes avec ceux des données administratives ainsi qu'à assurer la cohérence des résultats des enquêtes entre eux.

La mise au point d'une méthodologie dans le cadre du SEC Emploi est un premier pas dans l'élaboration des comptes de l'emploi. Les comptes de l'emploi peuvent être définis comme un système statistique de variables-clés, obtenu par intégration, au sein du système statistique d'information sur l'emploi. Il s'agit d'un système complètement cohérent qui prévoit des données comparables dans le temps et représente un important pas qualitatif au niveau de la statistique. Les comptes de l'emploi sont la solution pour remédier aux disparités entre les diverses sources de données.

Dans une phase suivante, l'INS et l'ICN développeront et testeront la méthodologie proposée. Comme nous attachons beaucoup d'importance aux remarques, commentaires et suggestions, nous publions ce rapport de la cellule de coordination.

La cellule de coordination a pu bénéficier de la collaboration et du soutien des membres et experts suivants :

- Présidente : Annie Versonnen
- INS : Anja Termote
Jean-Marc Museux
Yvan Colens
Christophe Demunter
Denis Luminet
- BFP : Koen Hendrickx
Luc Masure
- BNB : Eric Fagnoul
Pierrette Heuse
- MTE : Jacques Ouziel

Le directeur des Statistiques sociales à l'INS

Annie Versonnen

Le directeur général de l'INS

Claude Cheruy

Table des matières

1. Introduction	1
2. Description des enquêtes de l'INS	4
2.1 Enquête sur les forces de travail	4
2.2 Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires	5
2.3 Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre	7
3. Examen de la méthodologie des trois volets du SEC Emploi.....	9
3.1 Emploi	9
3.2 Total des heures travaillées	12
3.3 Rémunération des salariés.....	17
Conclusion.....	26

Annexe 1 : Utilisation de l'information auxiliaire dans les enquêtes

Annexe 2 : Méthode d'estimation provisoire de l'emploi dans les comptes nationaux

Annexe 3 : Méthodologie de la BNB concernant la rémunération des salariés

1. Introduction

Diverses sources fournissent des données sur le marché du travail en Belgique. Dans le premier rapport de la cellule de coordination, il avait déjà été examiné quelles sources fournissaient des données sur l'emploi, le total des heures travaillées et la rémunération des salariés. Il existe toutefois une certaine discordance entre ces différentes sources, non seulement au niveau de l'emploi mais aussi en matière de salaires et d'heures travaillées. A l'origine de ces résultats contradictoires, se trouvent diverses causes comme l'utilisation de définitions, de populations, d'unités de mesure, ou encore de périodes de référence dissemblables.

A cela s'ajoute que les erreurs d'échantillonnage et les erreurs non dues à l'échantillonnage provoquent aussi une distorsion des résultats. Diverses tentatives ont déjà été entreprises pour expliquer les discordances entre ces diverses sources (particulièrement celles en matière d'emploi).

Manque aussi une vue globale des données du marché du travail. Les différentes sources de données ne décrivent généralement qu'une partie de ce marché. De ce fait, certains phénomènes sont décrits à de multiples reprises, pour d'autres par contre l'information fait défaut.

De plus, le lien entre les données du marché du travail et les données des comptes nationaux est souvent manquant.

Pour cette raison, la cellule de coordination ICN a choisi de ne pas se limiter à la problématique de la discordance entre les différentes sources de l'emploi et du chômage (raison d'être de la cellule), mais de se fixer comme objectif d'examiner de quelle façon un certain nombre de données sociales pourront être incorporées aux comptes nationaux dans le cadre du SEC 95. Dans ce dernier, les trois volets (emploi, heures travaillées et rémunération des salariés) sont tous trois obligatoires. L'on a décidé de fournir, dans un premier rapport, un aperçu des fichiers utilisables au niveau des trois volets du SEC¹ Emploi, et, dans un second rapport, une méthodologie pour la transmission de ces données.

La mise au point d'une méthodologie dans le cadre du SEC Emploi est un premier pas dans l'élaboration des comptes de l'emploi. Ceux-ci pourront aider à résoudre les problèmes précités (discordances, absence d'une vue globale du marché du travail, absence de lien avec les comptes nationaux). *Les comptes de l'emploi peuvent être définis comme un système statistique de variables-clés, obtenu par intégration, au sein du système statistique d'information sur l'emploi*².

Ils fournissent des données consistantes de première qualité, comparables dans le temps et caractérisées par, entre autres, leur exhaustivité, leur actualité, l'utilisation des concepts ILO et SNA et leur flexibilité. Les comptes de l'emploi peuvent être le fruit d'une éventuelle coopération ultérieure.

Après avoir intégré dans des comptes différentes statistiques sur le marché du travail, il est possible d'intégrer, à leur tour, les comptes de l'emploi et les comptes nationaux dans une

¹ SEC (Système européen des comptes nationaux et régionaux) = ESA (European System of Accounts)

² Cf. Centraal Bureau voor de Statistiek, 1996, Arbeidsrekeningen, Kern van het statistisch systeem over arbeid, p.113

Matrice de comptabilité sociale (MCS). Une MSC est une représentation plus large du système des comptes nationaux en termes matriciels.

Une MSC reprend les informations qui se trouvent dans les comptes nationaux et y ajoute des données socio-économiques plus détaillées³. De cette manière, les MCS peuvent mieux faire concorder la politique macro-économique générale et, par exemple, la politique de l'emploi. L'utilité des MCS a déjà pu être démontrée dans plusieurs pays.

Dans ce second rapport, l'on s'est donc efforcé, dans le cadre du SEC Emploi, d'élaborer une méthodologie pour livrer les données demandées en matière d'emploi, de total des heures travaillées et de rémunération des salariés. Comme sur ces trois sujets l'INS dispose de données de base de première qualité, la méthodologie sera basée sur une utilisation maximale des trois enquêtes sociales suivantes :

- l'enquête sur les forces de travail;
- l'enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires;
- l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'oeuvre.

Comparées aux sources administratives, ces enquêtes ont le gros avantage d'être entièrement harmonisées au niveau européen⁴ et d'être largement conformes aux définitions du SEC 95 en matière d'emploi, d'heures travaillées et de rémunération.

Ces enquêtes sont des enquêtes par sondage. En conséquence, l'échantillonnage provoque inévitablement des fluctuations dans les estimations produites. En général, ces fluctuations sont (très) limitées vu qu'on s'en tient aux principaux agrégats comme le Royaume ou aux grands secteurs d'activités (classification A6). Les limites de ces enquêtes pour effectuer des estimations à des niveaux plus détaillés comme des provinces ou des secteurs d'activités spécifiques sont bien connues. De plus, ces enquêtes semblent être moins fiables pour indiquer des modifications à court terme. Les récents changements dans la méthodologie de ces enquêtes ont déjà accentué ces problèmes. En introduisant de nouvelles enquêtes sociales, l'INS essaie de faire le point pour que l'on puisse calculer des données d'enquête basées sur des sources administratives auxiliaires. Actuellement, certains pays scandinaves utilisent ces méthodes en croisant les données de l'enquête avec les fichiers administratifs dont ils disposent. Ces méthodes ont récemment fait l'objet de publications scientifiques dans lesquelles ont été étudiées les détails plus techniques⁵. Sans entrer dans le détail, les caractéristiques et avantages principaux de ces méthodes peuvent se résumer comme suit :

- a) intégration au niveau individuel de l'information administrative auxiliaire provenant de diverses sources en modifiant de telle sorte le poids de l'individu dans l'échantillon que l'enquête puisse reproduire les totaux administratifs;
- b) abaissement automatique des distorsions dues à la non-réponse;
- c) amélioration de la précision des estimations.

Le gain en matière de précision provient de la corrélation statistique existante entre l'information auxiliaire et la variable considérée. Lors de l'élaboration de données dans le cadre du SEC Emploi selon les exigences du SEC 95 et plus tard, éventuellement, des comptes

³ TIMMERMAN, J.G., VAN DE VEN, P.J.M. : A Social Accounting Matrix for the Netherlands, concepts and results; Statistics Netherlands, 1994, p. 1

⁴ Cf. Règlement (CE) 577/98 du Conseil du 9 mars 1998 relatif à l'organisation d'une enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté; Règlement (CE) 530/99 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'oeuvre.

⁵ Cf. DJERF, K. (1997) : Effect of Post-Stratification on the Estimates of the Finnish Labour Force Survey, Journal of Official Statistics 13, pp. 29-39; LEHTONEN, R. et VEIJANEN, A. (1999) : Use of Register Data to Improve the Estimation in a Sample Survey, in Statistics, Registries and Science, Experiences from Finland, Statistics Finland, pp. 197-210.

de l'emploi, l'utilisation à titre auxiliaire de l'information provenant des registres de la sécurité sociale permettra d'améliorer sensiblement la précision des estimations basées sur des enquêtes au motif que l'information administrative, bien qu'elle ne soit pas entièrement conforme aux concepts du SEC 95, est étroitement corrélée avec les variables de l'enquête.

De cette manière, l'enquête se présente comme un instrument d'intégration d'un ensemble d'informations administratives auxiliaires permettant de faire des estimations statistiques en utilisant des concepts harmonisés (SEC 95) et en restant cohérent avec les données administratives⁶

Ci-après, nous allons d'abord commenter brièvement ces enquêtes ainsi que les variables administratives auxiliaires qui seront utilisées et nous nous efforcerons d'indiquer les avantages et désavantages de ces enquêtes. Ensuite, en ce qui concerne les trois volets du SEC Emploi, nous allons détailler la méthodologie et nous essayerons de définir le rôle central que ces enquêtes peuvent occuper dans le cadre des exigences posées par le SEC.

Nous voudrions souligner que la BNB a développé une propre méthodologie pour livrer des données sur l'emploi et les salaires (mais pas encore sur les heures travaillées). Cette méthodologie s'appuie surtout sur des données administratives. L'on trouvera, en annexe de ce rapport, une description de ces méthodologies. La méthodologie développée pour les salaires est presque définitive; les seules modifications envisagées dans un futur proche concerne l'utilisation d'informations issues de l'enquête quadriennale de l'INS sur les coûts du travail. En revanche, la méthodologie utilisée actuellement pour l'emploi, basée sur les estimations publiées par le Ministère de l'Emploi et du Travail (MET), est tout à fait provisoire et sera entièrement revue en fonction des développements méthodologiques réalisés par l'INS, dans le cadre d'ESA Employment, et par le MET, dans le cadre du projet AGORA. Dans ce rapport aussi, l'on évoquera les possibilités qu'offre l'utilisation d'enquêtes. Il est évident qu'il ne s'agit que d'une première étape, que l'on a ébauché certaines pistes sans que dans le futur cela n'entraîne un quelconque engagement.

⁶ Cohérent ne veut pas dire que le chiffre administratif et le chiffre de l'enquête deviennent équivalents. Dans notre optique, le rôle de l'enquête consiste à clarifier les différences entre concepts et à se concentrer surtout sur l'estimation de ces différences. L'estimation de celles-ci va en général de pair avec d'infimes fluctuations dans l'échantillonnage. Dans le meilleur des cas, lorsque le concept administratif correspond au concept harmonisé, les estimations de l'enquête sont conformes au chiffre administratif et l'erreur d'échantillonnage est nulle.

2. Description des enquêtes de l'INS

2.1 Enquête sur les forces de travail

L'enquête a pour but de répartir la population d'âge actif en trois groupes exhaustifs et distinguables, à savoir les travailleurs, les chômeurs et les inactifs selon les définitions du Bureau international du Travail (BIT). Dans le passé, cette enquête, à semaine de référence fixe, était organisée chaque année au printemps. Depuis 1999, l'on travaille avec une enquête permanente qui permet d'avoir des données trimestrielles. Chaque semaine, l'on interroge 920 ménages.

Les résultats de l'enquête seront connectés aux informations administratives suivantes⁷ :

1. ONSS - ONSSAPL :
 - ouvrier/employé/...
 - salaire
 - taux d'occupation (VTE)
 - branche d'activité (NACE)
2. ONEM :
 - chômeur
 - prépensionné (à temps plein, à mi-temps)
3. INASTI :
 - indépendant/aidant
 - activité principale/activité secondaire
4. AdP - ONP :
 - pensionné/pension de survie

Grâce à des techniques de calibration, les résultats harmonisés de l'enquête seront cohérents avec les totaux administratifs correspondants aux variables notées ci-dessus. Les différences seront principalement dues à des différences conceptuelles (et de mesure) entre les deux techniques d'approche (données issues d'enquêtes et données administratives).

Avantages :

- définitions conformes au SEC 95, en particulier en ce qui concerne l'emploi et le chômage;
- comme un grand nombre de données proviennent d'une seule source, cela favorise leur cohérence et facilite le calcul des ratios;
- emploi ventilé entre salariés et indépendants;
- possibilité depuis 1999 d'obtenir des données annuelles et trimestrielles grâce à une enquête continue;
- données rapidement disponibles (probablement après trois mois).

Inconvénients :

- il s'agit d'une enquête par sondage dans laquelle le questionnement d'individus provoque des erreurs d'observation et des fluctuations d'échantillonnage lorsque qu'elle se rapporte à de petits domaines;
- les ménages collectifs ne sont pas repris;
- concept national forces de travail, d'où nécessité de chiffres sur le travail frontalier (INAMI);

⁷ L'INS a introduit auprès de la Banque Carrefour une demande pour pouvoir avoir accès aux données administratives individuelles qui ont un rapport avec l'enquête. Au vu de la réponse positive qui a été obtenue en ce qui concerne l'enquête sur les salaires - dont il sera question ci-après - et au vu de la similitude des demandes, l'INS espère pouvoir appliquer ces techniques en l'an 2000.

- l'on obtient la classification NACE en se basant sur la description qu'a fournie la personne interrogée et non pas sur la base d'un registre (cette situation peut être améliorée)⁸. Ne permet, en outre, pas d'obtenir des données à un niveau très détaillé de la classification NACE;
- le questionnaire a été modifié entre 1998 et 1999.

2.2. Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires

L'enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires recherche des données individuelles sur le salaire et la durée du travail des travailleurs, tant en ce qui concerne le mois d'octobre que l'année entière. Cette enquête aura lieu pour la première fois en 2000 et aura trait au mois d'octobre 1999 et à toute l'année 1999.

Si les données de l'enquête quadriennale européenne sur la structure des salaires sont tirées principalement de l'enquête annuelle, certaines variables de l'enquête européenne doivent être collectées séparément. Ici aussi les données concernent le mois d'octobre et l'année entière (agrégat des quatre trimestres).

L'enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires s'adresse à des entreprises occupant au moins 10 travailleurs et à leurs unités ou établissements locaux. Les données sont demandées au niveau décentralisé de l'unité locale⁹ pour répondre à la demande de statistiques régionales.

L'univers des entreprises duquel l'échantillon est tiré ne comporte que les entreprises dont l'activité économique ressort aux sections C à K de la classification NACE. Ces sections correspondent aux secteurs suivants :

- industries extractives
- industrie manufacturière
- production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
- construction
- commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques
- hôtels et restaurants
- transports, entreposage et communications
- activités financières
- immobilier, location et services aux entreprises

Pour en arriver à une représentation valable, l'on a tiré un échantillon de quelque 6800 unités locales dans un univers d'environ 42500 unités statistiques (1998). Le nombre d'unités locales sélectionnées par strate de l'univers de même que le nombre de salariés à sélectionner par unité locale ont été définis sur la base du nombre total de salariés dans l'unité locale.

Le questionnement comporte deux volets : dans une première partie sont demandées des données générales sur l'unité locale; dans une seconde des informations détaillées sur le

⁸ Dans le dossier introduit auprès de la BCSS, l'on demande pour contrôle la classification NACE.

⁹ Dans le cadre de la présente enquête, l'unité locale est définie comme suit : *tous les établissements d'une entreprise situés dans la même commune et relevant de la même classe d'activité.*

travailleur, le salaire et la durée du travail. Les renseignements détaillés sur la durée du travail et le salaire relatifs à une période de paie en octobre concernent

- la durée hebdomadaire normale de travail;
- le nombre total d'heures entièrement rémunérées;
- le nombre total d'heures supplémentaires réellement effectuées et entièrement payées;
- le nombre d'heures non prestées pour cause de maladie mais entièrement payées;
- le nombre d'heures non prestées pour cause d'absence mais entièrement payées;
- le nombre d'heures non prestées, non payées ou payées à moins de 100 %;
- le salaire brut total;
- les rémunérations pour heures supplémentaires;
- les primes pour travail en équipes, travail de week-end ou de nuit;
- les paiements par résultats, les primes de rendement, les gratifications, les commissions, etc.

L'enquête demande aussi des informations moins détaillées sur la durée du travail et le salaire au niveau de l'année.

Une partie des informations demandées par cette enquête peut être puisée dans les fichiers ONSS - LATG. Après l'accord du Comité de surveillance de la Banque Carrefour (délibération n° 99/94 du 9 novembre 1999) et de la Commission pour la protection de la vie privée, l'INS a obtenu l'accès à ces données. Cette information administrative remplacera le questionnement direct, principalement en matière de données relatives aux salaires et au volume du travail (ETP) concernant l'année de référence. Combinée aux totaux correspondants de la population (données de l'ONSS), cette information permet, en même temps, de calibrer l'enquête de telle sorte que la précision des estimations sur la structure des salaires au mois d'octobre en est améliorée.

Avantages de l'enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires :

- elle colle assez bien aux définitions du SEC 95;
- elle s'effectue au niveau de l'unité locale, permettant des statistiques régionales;
- elle ventile par classe d'activité économique (NACE-Bel);
- elle est l'unique source à fournir régulièrement des données représentatives sur les heures payées.

Inconvénients :

- les entreprises de moins de dix travailleurs ne sont pas incluses.
La Commission européenne procède actuellement à des études pilotes sur la faisabilité de la collecte de données complètes auprès d'unités statistiques comptant moins de dix travailleurs. L'importance de disposer de données complètes doit être mis en balance avec les possibilités d'information et avec la charge de réponse en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises¹⁰. A la suite du rapport que la Commission rédigera dans les quatre ans suivant l'entrée en vigueur du Règlement, la Commission pourra présenter au Conseil des propositions appropriées visant à modifier ledit Règlement.
- tous les secteurs de la NACE ne sont pas repris (seules les sections C à K).

¹⁰ Règlement (CE) 530/99 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'oeuvre, Journal officiel des Communautés européennes du 12/3/1999.

Ici aussi, la Commission européenne procède à des études pilotes sur la faisabilité de la collecte de données complètes dans les sections M (éducation), N (santé et travail social) et O (services collectifs, sociaux et personnels)¹¹.

- certaines catégories de travailleurs sont exclues :
 - les administrateurs occupés dans l'entreprise mais non salariés;
 - les intérimaires;
 - les travailleurs "empruntés" temporairement par d'autres entreprises;
 - les personnes occupées en permanence dans un établissement à l'étranger;
 - les aidants;
 - les travailleurs à domicile;
 - les indépendants

2.3 Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre

L'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre a pour but de donner un aperçu du niveau et de la structure du coût de la main-d'oeuvre. L'on entend par coût de la main-d'oeuvre l'ensemble des dépenses supportées par les employeurs pour employer des travailleurs. Outre les salaires en argent et en nature, les coûts de la main-d'oeuvre comprennent encore un certain nombre d'autres composantes comme les cotisations sociales (tant légales que conventionnelles, contractuelles et bénévoles) et les indemnités payées directement par l'employeur.

L'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre est organisée dans un cadre européen tous les quatre ans.

L'enquête se rapporte aux secteurs NACE suivants :

- section C : industries extractives
- section D : industrie manufacturière
- section E : production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
- section F : construction
- section G : commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques
- section H : hôtels et restaurants
- section I : seul le groupe 63.3 : agences de voyage et tour-opérateurs, aide aux touristes n.c.a.
- section J : seules les divisions 65 : intermédiation financière, et 66 : assurance et caisses de retraite (à l'exclusion de la sécurité sociale obligatoire)
- section K : immobilier, location et services aux entreprises

L'enquête n'interroge que des entreprises employant dix salariés au moins. Elle s'effectue au niveau de l'unité locale.

En 1996, l'échantillon comprenait 11.040 unités locales, soit 28,5 % des unités locales de l'univers et 70,3 % des salariés.

La prochaine enquête qui aura trait à l'an 2000 sera organisée d'une autre façon que les précédentes. L'on utilisera au maximum les sources administratives. Les données de l'enquête seront calibrées sur les totaux administratifs correspondants. Par conséquent, les statistiques sur la masse salariale totale seront parfaitement identiques aux statistiques de l'ONSS. Une

¹¹ Ibid.

des spécificités de l'enquête est qu'il sera possible de compléter les données sur le coût de la main-d'oeuvre disponibles auprès de l'ONSS par des composantes complémentaires qui ne se trouvent pas dans les fichiers administratifs. De plus, l'enquête permettra de ventiler les coûts de la main-d'oeuvre selon des critères que la réalité administrative ne peut cerner.

Grâce à la calibration de l'enquête, la ventilation des coûts de la main-d'oeuvre s'effectuera dans un cadre cohérent avec les statistiques administratives.

L'enquête aura aussi pour but de concevoir des modèles pour corriger le problème de l'erreur de couverture des comptes annuels, de même que des modèles pour répartir le chiffre administratif, et de prévoir à partir des données de l'ONSS les composantes complémentaires du coût de la main-d'oeuvre.

Faire appel aux données administratives aura toutefois pour conséquence que l'enquête 2000 s'effectuera au niveau de l'entreprise et non au niveau de l'unité locale. Après, il faudra au plus vite passer à nouveau au niveau de l'unité locale.

Avantages de l'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre :

- les définitions correspondent expressément à celles du concept SEC, tant pour le nombre d'heures travaillées que pour les rémunérations des salariés;
- l'enquête s'effectue au niveau de l'unité locale (excepté en 2000, voir supra).

Inconvénients :

- l'enquête est quadriennale;
- les entreprises de moins de 10 travailleurs ne sont pas incluses;
- tous les secteurs de la NACE ne sont pas représentés.

3. Examen de la méthodologie des trois volets du SEC Emploi

3.1. Emploi

Données demandées dans le cadre du SEC Emploi :

- emploi des résidents
- par sexe
- données trimestrielles et annuelles au niveau national
- données annuelles au niveau régional (NUTS 2)

Le groupe de projet SEC Emploi, qui s'est réuni à Luxembourg les 27 et 28 septembre 1999, a demandé de prévoir une ventilation en 6 branches d'activité, à savoir : agriculture, sylviculture et pêche (NACE A+B); industrie et énergie (C+D+E); construction (F); commerce, transports et communications (G+H+I); services financiers, immobilier, locations et services aux entreprises (J+K); administration publique, éducation et autres services (L à P).

Pour fournir ces données, nous utiliserons principalement l'enquête calibrée sur les forces de travail. Dans celle-ci, le concept "personnes pourvues d'un emploi" satisfait aux définitions du SEC 95. Cette source permet, en outre, de faire une distinction plus cohérente entre salariés et indépendants et de mieux appréhender la nébuleuse des petits emplois, du travail clandestin et du travail au noir que les sources administratives qui ne mesurent que le travail enregistré. Pour ces raisons, dans ce cadre-ci, cette source est meilleure que les sources administratives. Dans un proche avenir, les résultats de l'enquête seront disponibles trois mois après la fin du trimestre¹².

Les sources administratives sont toutefois essentielles dans la procédure de calibration. De plus, elles sont nécessaires pour un certain nombre d'adaptations (pas trop importantes).

Les adaptations à effectuer sont :

1. Ajout des travailleurs vivant dans des ménages collectifs

Les travailleurs qui vivent dans des ménages collectifs ne sont pas repris dans l'enquête sur les forces de travail. Il faudrait adjoindre cette catégorie. Une correction simple peut se faire sur la base de la population totale incluant les ménages collectifs. Pour ce faire, nous devons supposer que ces ménages collectifs se comportent sur le marché du travail comme les ménages privés.

2. Eventuellement, l'on peut effectuer une adaptation pour les personnes séjournant illégalement en Belgique.

3. Adaptations dans le cadre du SEC 11.17 et 11.18

La comparaison du résultat de l'activité des unités productrices avec l'emploi ne peut se faire que si celui-ci comprend à la fois les résidents et les non-résidents travaillant pour des unités productrices résidentes. Il faut donc se diriger vers un concept national de l'emploi. Comme l'enquête sur les forces de travail ne permet pas un calcul direct de ce concept national de l'emploi, il faut procéder à un certain nombre d'adaptations. La principale adaptation à

¹² Ceci est plus rapide que les "estimations rapides" à T+4 de l'ONSS qui sont disponibles quelque cinq mois plus tard.

effectuer dans ce cadre concerne les travailleurs frontaliers. Le MET a déjà exécuté une telle adaptation dans son estimation des forces de travail au 30 juin.

- Correction pour les travailleurs frontaliers réels, c'est-à-dire ceux qui franchissent la frontière au moins une fois par semaine. Au moyen de la question 10 - *Nom et adresse (+ pays si à l'étranger) de l'établissement (unité locale) où M_ travaille* - on peut estimer ce travail frontalier sortant. Celui-ci doit être déduit du concept national de l'emploi. Pour les données du travail frontalier entrant, l'on peut faire appel aux données de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI)¹³. Le travail frontalier entrant doit être ajouté pour calculer le concept national de l'emploi.

Les adaptations suivantes sont des corrections pour travail frontalier extraterritorial (il n'est pas nécessaire que les frontières géographiques soient franchies). Les données disponibles proviennent de diverses sources;

- Ajout des saisonniers non résidents, c'est-à-dire les personnes qui s'installent sur le territoire économique pour exercer, pendant moins d'un an, une activité dans des branches d'activité où un supplément de main-d'oeuvre est périodiquement nécessaire. Des données de l'INAMI basées sur les bons de cotisation peuvent fournir cette information. Il faut toutefois tenir compte du fait que certains emplois, comme les emplois auxiliaires dans le secteur agricole, ne sont pas comptabilisés. Il s'agit notamment des ouvriers agricoles qui, occasionnellement, font la cueillette des fruits, des fraises, du houblon et du tabac, ou nettoient et trient la witloof et l'osier, pour autant que l'emploi dans le courant d'une année civile n'ait guère dépassé les 25 journées de travail et que ces travailleurs n'aient été soumis à la loi au motif d'une activité exercée dans les mêmes secteurs au cours de la même année civile.

Déduction des saisonniers résidents qui travaillent dans un autre territoire économique.

- Ajout des membres des forces armées nationales stationnées dans le reste du monde (cf. état-major de l'armée).

Déduction des militaires travaillant auprès d'organisations internationales militaires installées sur le territoire géographique du pays.

- Ajout du personnel national des bases scientifiques nationales situées en dehors du territoire géographique du pays.

Déduction des nationaux travaillant dans des bases scientifiques étrangères établies sur le territoire économique.

- Ajout du personnel diplomatique national en poste à l'étranger (cf. Ministère des Affaires étrangères).

Déduction du personnel des institutions de l'Union européenne et des organisations internationales civiles installées sur le territoire géographique du pays (y compris les salariés recrutés localement).

¹³ L'INAMI dispose aussi de données sur le travail frontalier sortant.

- Ajout des membres des équipages des bateaux de pêche, autres navires, aéronefs et plates-formes flottantes exploités par des unités résidentes.

Déduction des nationaux membres des équipages de bateaux de pêche, autres navires, aéronefs et plates-formes flottantes exploités par des unités non résidentes.

- Ajout des agents locaux des administrations publiques nationales opérant en dehors du territoire économique.

Déduction des agents locaux des administrations publiques étrangères installées sur le territoire géographique du pays.

Comme en Belgique il n'y a plus d'appelés (miliciens), l'ajout de cette catégorie peut être négligé.

L'enquête sur les forces de travail permet de donner une approximation tant du nombre de personnes mises au travail que du nombre de postes de travail (par l'addition du nombre de travailleurs ayant un second emploi). Comme la personne constitue l'unité de l'enquête, l'enquête sur les forces de travail peut résoudre le problème des doubles comptages. En ce qui concerne les salariés et appointés, il n'y a aussi plus de problème de doubles comptages dans les fichiers administratifs depuis qu'existe la LATG.

Dans le cadre du SEC Emploi, nous allons nous focaliser sur le nombre de personnes mises au travail. Mais pour passer au volume de l'emploi par branche d'activité, le nombre de postes de travail est plus approprié.

Depuis 1999, l'enquête est continue de sorte qu'il est possible de calculer directement des données trimestrielles.

Malgré le fait que l'on s'efforce actuellement de quantifier la rupture provoquée par le remaniement du questionnaire (1999), il serait prudent de reconstruire les séries d'avant 1999 en tirant parti de l'évolution des données administratives qui jusqu'à présent avaient servi de base dans les comptes nationaux.

Pour finir, l'on peut poser qu'utiliser l'enquête comme unique source de données sur l'emploi et le chômage (l'enquête étant le seul instrument permettant de mesurer ce phénomène) assurera la cohérence interne de ces deux statistiques importantes.

3.2 Total des heures travaillées

3.2.1 Données demandées

- l'emploi dans les unités de production résidentes
- distinction salariés / indépendants
- par activité A6
- par sexe
- données trimestrielles et annuelles au niveau national
- données annuelles au niveau régional (NUTS2)

3.2.2 Sources au niveau des salariés

Diverses sources fournissent des données sur les heures payées ou travaillées des salariés¹⁴ :

- l'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre (INS) mesure les heures effectivement travaillées conformément au concept du SEC, y compris donc les heures supplémentaires non-payées. Le fait qu'elle n'ait lieu que tous les quatre ans est le grand inconvénient de cette enquête.
- l'enquête sur les forces de travail demande le nombre d'heures réellement travaillées tant en ce qui concerne l'activité principale que l'éventuelle seconde activité. De plus, il est demandé d'indiquer la raison principale pour laquelle le nombre d'heures réellement travaillées est éventuellement plus élevé (heures supplémentaires, etc.) ou moins élevé (congé, maladie, etc.) que la durée normale du travail. Les heures supplémentaires non-payées ne peuvent être dissociées ici de celles qui ont été payées¹⁵.

Aucune autre source ne dispose de données sur les heures effectivement travaillées y compris les heures supplémentaires non-payées. En général, l'on dispose des heures réellement travaillées et payées. Celles-ci peuvent être utilisées pour évaluer les heures effectivement travaillées.

Pour ce faire, l'on peut utiliser les sources suivantes :

- Prodcom (INS) : dispose de données sur les heures travaillées payées dans les sections C à E de la NACE. Il s'agit d'une statistique mensuelle qui n'offre pas de ventilation au niveau du sexe.
- Enquête sur la structure des entreprises (INS) : dispose de données annuelles sur les heures travaillées payées dans l'industrie, le commerce et les services. Des problèmes se posent en ce qui concerne les données au niveau régional.
- Bilan social (BNB) : dispose de données sur les heures travaillées payées des entreprises devant établir un bilan social.
- Enquête sur la structure et la répartition des salaires (INS) : voir ci-après.
- Recensement des forces de travail dans l'agriculture et l'horticulture (INS) : chaque année, l'INS dénombre les forces de travail dans le recensement agricole et horticole au 15 mai. Tous les deux à trois ans¹⁶, sont demandées en plus des données sur les heures travaillées (modèle 1bis). Les données sont demandées tant en ce qui concerne les membres que les

¹⁴ Voir aussi le premier rapport de la cellule de coordination ICN.

¹⁵ Les heures supplémentaires (payées ou pas, ou partiellement payées) seront étudiées dans le module spécial 2001 de l'EFT.

¹⁶ En décembre 1995, en mai 1997 et en mai 2000.

non-membres de la famille travaillant dans l'exploitation. Les données concernent l'activité dans l'exploitation en classes (%) de la durée normale du travail (1800 heures). Pour ce qui est de la catégorie des travailleurs saisonniers ou occasionnels, un tableau séparé demande le nombre de jours de travail durant les 12 derniers mois.

L'ONSS et l'ONSSAPL ne disposent pas stricto sensu de données sur les heures travaillées mais seulement sur le volume de l'emploi exprimé en équivalents temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, l'on dispose du concept "heures" dans la LATG.

En principe, l'**enquête sur les forces de travail** peut fournir l'ensemble des données demandées concernant les forces de travail habitant en Belgique. Il faut néanmoins examiner avec attention la fiabilité des réponses à la question 20 - "*combien d'heures de travail M_a-t-il/elle effectivement presté pour l'activité principale au cours de la semaine de référence ? (heures de formation exclues)*" - qui est posée directement au travailleur. On a l'impression que des données sur les heures travaillées qui ont été collectées directement auprès de l'employeur sont plus crédibles que celles provenant du travailleur. Pour cette raison, nous préférons, si elles existent, les données collectées auprès de l'employeur.

L'enquête sur les forces de travail reste cependant l'unique source pour ce qui est des heures travaillées des non-salariés. En ce qui les concerne, l'enquête peut donner une estimation du nombre d'heures travaillées par trimestre et par an en cumulant le total des heures réellement travaillées pour les différentes périodes de référence. Comme pour ce groupe de travailleurs il s'agit de l'unique source, l'équation suivante est automatiquement remplie :

total des heures travaillées = moyenne des heures travaillées par travailleur x nombre de travailleurs

Pour les catégories de travailleurs qui se trouvent dans les registres (les indépendants notamment), le nombre de travailleurs correspond en même temps au nombre d'individus se trouvant dans les registres administratifs étant donné le calibration de l'enquête au total.

Pour les salariés l'enquête sur les forces de travail restera une source intéressante pour étudier le lien existant entre la réponse à la question sur le nombre d'heures réellement travaillées et la notion d'équivalents plein temps disponible auprès de l'ONSS. En outre, il faut examiner aussi s'il est possible, par combinaison avec l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, d'en arriver à une évaluation des heures supplémentaires non-payées. L'enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires donne en effet au niveau du travailleur individuel une indication du nombre d'heures supplémentaires réellement travaillées et entièrement payées. L'enquête sur les forces de travail peut nous donner une indication du nombre d'heures supplémentaires travaillées (tant payées que non-payées). En combinant ces deux sources, nous pouvons obtenir une indication des heures supplémentaires non-payées. Comme l'évaluation des données de ces deux sources se fait de manière différente, la comparaison ne peut se faire qu'à un niveau agrégé.

La meilleure source pour l'estimation du nombre d'heures travaillées par les salariés est toutefois incontestablement l'**enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires**. Cette enquête fournit les heures payées du mois d'octobre¹⁷ pour les salariés dans les

¹⁷ L'on a choisi le mois d'octobre comme mois de référence au motif qu'il s'agit du mois qui permet le mieux de comparer les entreprises (peu de gens partent en congé et il n'y a pas de jours fériés). De plus, l'on est obligé au niveau européen de choisir soit le dernier trimestre de l'année soit un mois de ce dernier trimestre.

unités locales des secteurs C à K qui dépendent d'entreprises comptant au moins 10 travailleurs¹⁸.

En oeuvrant au niveau de l'unité locale l'enquête permet de ventiler les données annuelles au niveau NUTS2.

Les heures réellement travaillées et payées du travailleur individuel peuvent sur base de l'enquête être calculées comme suit (pour le mois d'octobre) :

nombre total d'heures entièrement rémunérées correspondant à la période de paie¹⁹ diminué du

- nombre d'heures non prestées (pour cause de maladie) mais entièrement payées²⁰;
- nombre d'heures non prestées (pour autre cause d'absence) mais entièrement payées²¹.

Ces heures travaillées payées sont actuellement considérées comme la meilleure approche des heures prestées.

Le problème du seuil des 10 travailleurs peut être résolu en appliquant une simple règle de trois sur base des équivalents temps plein dans les entreprises en-dessous du seuil des différents secteurs. Il faut tester la pertinence du modèle **heures prestées = alpha x équivalents plein temps** sur lequel est basé la correction valable pour chaque secteur. Nous estimons que l'utilisation de la variable équivalents plein temps pour prévoir les heures payées dans les entreprises donnera de meilleurs résultats que l'utilisation du nombre de travailleurs.

L'enquête sur la structure et la répartition des salaires ne couvre que les sections C à K de la NACE. Pour les autres sections il faut s'appuyer sur d'autres sources; En ce qui concerne la section A, le recensement agricole et horticole de l'INS donne d'utiles informations (voir plus haut).

Le plus gros problème dans le cadre du SEC Emploi reste le fait que la période de référence se limite au mois d'octobre. Octobre est un mois neutre pour ce qui est des heures travaillées (il n'y a pas d'accroissement notable de l'activité, il n'y a pas de jours fériés, les conditions climatologiques sont normales).

Les seules données annuelles concernant les travailleurs disponibles dans l'enquête sont les données qui seront demandées à l'ONSS (équivalents plein temps, salaire annuel; pas de données sur les heures prestées). L'extrapolation des données relatives aux heures payées sur la base du volume de l'emploi sur une année ne permet pas de reproduire la fluctuation saisonnière du taux d'activité des salariés. Ces effets saisonniers sont surtout visibles dans le secteur de la production industrielle utilisant des travailleurs manuels.

En ce qui concerne le secteur industriel, l'on peut utiliser l'enquête mensuelle PRODCOM sur la production industrielle qui fournit pour les secteurs C à E les heures travaillées payées des ouvriers et employés sans distinction de sexe. L'enquête est exhaustive au-dessus du seuil

¹⁸ Des données sont demandées pour quelque 135.000 travailleurs qui représentent environ 1,5 million de travailleurs.

¹⁹ Comprend toutes les heures entièrement payées, donc aussi les heures supplémentaires et le travail de week-end et de nuit entièrement payés.

²⁰ C'est-à-dire les heures non-travaillées pour raison de maladie; seules les heures entièrement payées (donc couvertes par le salaire garanti) sont prises en considération.

²¹ Comme les congés annuels, les examens médicaux obligatoires, les jours fériés légaux, les examens médicaux en cas de grossesse, le petit chômage, etc. Les heures supplémentaires récupérées ne sont pas reprises ici.

absolu. En partant des séries mensuelles PRODCOM, l'on obtiendra l'évolution dans le temps des heures travaillées payées dans ces secteurs.

Dans le secteur des services l'effet saisonnier est moins important. Multiplier par 12 les données de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires relatives au mois d'octobre mènerait toutefois à une surestimation du nombre d'heures réellement travaillées par an.

L'estimation des heures travaillées par an ou par trimestre sera basée ici sur :

- les équivalents plein temps obtenus auprès de l'ONSS;
- la relation entre équivalents plein temps et heures travaillées par jour travaillé, estimée par l'enquête sur la structure et la répartition des salaires;
- le nombre de jours travaillés par an ou par trimestre, compte tenu des jours de congés²² et des jours fériés.

Le calcul au niveau du travailleur est le suivant :

nombre d'heures travaillées par an ou par trimestre = (nombre d'heures travaillées par jour en octobre / nombre d'ETP en octobre) x nombre d'EPT x nombre de jours travaillés par an ou par trimestre

Pour les autres secteurs qui tombent en dehors du champ de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, le modèle ci-dessus, qui utilise les équivalents plein temps calculés par l'ONSS, sert de base pour estimer les heures travaillées payées par an et par trimestre. L'on obtient le coefficient de proportionnalité entre les heures travaillées payées et les équivalents plein temps estimés par secteur en s'appuyant soit sur des informations exogènes telles que les conventions collectives (de travail), soit sur des informations directes provenant de l'enquête sur les forces de travail et plus précisément des questions 20 - "*Combien d'heures de travail M_ a-t-il/elle effectivement presté pour l'activité principale au cours de la semaine de référence (heures de formation exclues) ?*" - ou 24 - "*Quel est le nombre d'heures prestées habituellement ?*".

En dehors de l'enquête sur les forces de travail, la seule source mesurant les heures prestées réellement est l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'oeuvre. Celle-ci donne les heures travaillées effectivement (temps de travail conventionnel + heures supplémentaires non-compensées) avec déduction des absences des ouvriers et des employés sur une base annuelle. Les heures des apprentis ne sont pas demandées. L'enquête 2000 pourrait être utilisée pour définir une correction forfaitaire par secteur qui transformerait en heures travaillées les heures payées. L'enquête permettra d'évaluer la fiabilité et l'importance de cette correction.

Le bilan social aussi dispose de données sur les heures travaillées. Son concept ne correspond cependant pas à celui du SEC 95. Après étude, on est arrivé à la conclusion que le concept utilisé dans le bilan social équivaut en réalité à la notion d'équivalent plein temps, traduit en heures sur base de prestations conventionnelles. De plus, bien qu'elles recouvrent une grande partie des entreprises, celles qui sont considérées dans le bilan social ne représentent pas un échantillon représentatif de la population au sens d'une théorie des sondages. Comme l'expérience des années précédentes a, en outre, montré qu'il y a des problèmes pour collecter les données du bilan social, nous ne pensons pas faire appel à ces données pour calculer les heures travaillées.

²² En ce qui concerne les ouvriers, ceux-ci sont déduits de la LATG, en ce qui concerne les employés, l'estimation se fait sur la base des jours de congé conventionnels déclarés dans l'enquête (renseignements relatifs à l'unité locale).

3.3 Rémunération des salariés

Données demandées :

- par activité A6
- données annuelles et trimestrielles au niveau national, avec distinction entre “salaires et traitements” (D11) et “cotisations sociales à la charge des employeurs” (D12)
- données annuelles au niveau régional (NUTS 2)

Tous les éléments concernant la rémunération des salariés - tant les salaires (D11) que les cotisations sociales à la charge des employeurs (D12) - qui sont demandés dans le cadre du SEC Emploi sont disponibles dans l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'oeuvre. Le grand inconvénient de cette enquête est qu'elle n'a lieu que tous les quatre ans. De plus, elle n'est représentative que pour les salariés employés dans des entreprises comptant au moins 10 travailleurs dans les secteurs appartenant aux sections NACE C, D, E, F, G, H, J, K et au groupe NACE 63.3.

L'information provenant de cette enquête pourra être utilisée pour corriger et compléter les données venant d'autres sources.

D'autres sources encore comprennent des informations sur la rémunération des salariés, mais aucune source n'est aussi complète que l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'oeuvre. La plupart des sources ne comprennent que, partiellement, quelques-unes des composantes demandées et devront donc être complétées par un certain nombre d'autres sources.

Pour se former une idée plus claire de ce qu'il faut entendre par “salaires et traitements en espèces et en nature” et “cotisations sociales à la charge des employeurs”, ces deux éléments demandés ont été ventilés en plusieurs composantes dans le tableau 1²³ (non-exhaustif) ci-après. Pour chacune de ces composantes, le tableau donne un aperçu des principales sources dans lesquelles se trouve l'information. Ces sources sont :

- l'enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires
Cette enquête demande des données salariales relatives à l'année et au mois d'octobre. L'on n'y trouve pas d'information sur les cotisations sociales à la charge de l'employeur. La composante salaire (D11) est incomplète. Les éléments suivants que demande le SEC 95 manquent :
 - 4.03.c : les indemnités de vie chère, de résidence et d'expatriation;
 - 4.03.e : les primes de transport domicile-travail;
 - 4.03.f : les rémunérations (aux ouvriers) pour jours fériés non ouvrés et jours de congé payés;
 - 4.03.i : les versements alloués par les employeurs à leurs salariés au titre de la formation de patrimoine;
 - 4.03.j : les versements exceptionnels effectués à des salariés qui quittent leur entreprise, lorsque ces versements ne résultent pas de l'application d'une convention collective;
 - 4.03.k : les indemnités de logement versées en espèces par les employeurs à leurs salariés;
 - 4.05.a à k et 4.06. : types d'avantages en nature.

²³ Pour avoir un aperçu plus large des différentes sources en matière de rémunération des salariés, voir aussi le premier rapport de la cellule de coordination ICN : fichiers utilisables en matière d'emploi, total des heures travaillées, rémunération des salariés.

Est compris dans l'enquête sur les salaires, sans faire partie des salaires et traitements en espèces et en nature mais faisant partie des cotisations sociales imputées à la charge des employeurs, le montant des salaires et traitements que les employeurs continuent de verser temporairement à leurs salariés en cas de maladie, maternité, accident du travail, invalidité, licenciement et situations similaires (4.07.b). Cette partie n'est toutefois pas disponible séparément mais fait partie du salaire brut.

L'enquête est représentative pour les entreprises qui emploient au moins 10 salariés dans les sections C à K de la NACE. Les données sont demandées au niveau de l'unité locale de sorte qu'il est possible d'établir des statistiques régionales.

A l'avenir, l'on pourra vérifier s'il est possible d'élargir le concept salaire avec certains éléments du coût de la main-d'oeuvre en plus du salaire brut. Les cotisations patronales et les abaissements de cotisation sont en effet des éléments que l'on trouve dans la LATG.

- l'enquête sur la structure des entreprises

Cette enquête demande d'indiquer les frais de personnel suivants :

- rémunérations et avantages sociaux directs (620)
- cotisations patronales d'assurances sociales (621)
- primes patronales pour assurances extra-légales (622) dont versements aux assurances-groupes, versements aux fonds de pension et autres
- autres frais de personnel (623)
- pensions de retraite et de survie (624)

Surtout en ce qui concerne les rubriques 623 et 624 le contenu est encore imprécis.

La rubrique frais de personnel correspond aux frais de personnel des comptes de pertes et profits. Ici toutefois l'on demande des données plus détaillées.

L'enquête couvre l'industrie, le commerce et les services (jusqu'à la NACE 74).

Les données sont demandées pour l'exercice qui ne doit cependant pas compter 12 mois.

Les données sont demandées au niveau de l'entreprise. Les rémunérations et avantages sociaux directs (620) sont aussi demandés au niveau de l'unité locale, mais seulement dans le questionnaire détaillé.

- l'ONSS

L'ONSS possède des données trimestrielles sur un certain nombre des composantes demandées. Certains éléments manquent (par exemple, le double pécule de vacances et les éventuels suppléments) et doivent être ajoutés. Dans sa méthodologie actuelle, la BNB utilise les données de l'ONSS comme base de calcul de la rémunération dans les comptes nationaux.

- les comptes annuels et le bilan social

Les données demandées (pour l'exercice) relatives à la rémunération sont des données sur les frais de personnel (code 62), c'est-à-dire :

- rémunérations et avantages sociaux directs (620)
- cotisations patronales d'assurances sociales (621)
- primes patronales pour assurances extra-légales (622)
- autres frais de personnel (623)
- pensions de retraite et de survie (624)

Les données ne sont pas représentatives de toutes les entreprises puisqu'il ne s'agit pas d'un sondage.

Dans le bilan social il y a aussi un poste relatif aux avantages accordés en sus du salaire. Il s'agit d'avantages extra-salariaux qui ne sont pas taxables dans le chef du bénéficiaire. Par

avantages sociaux, l'on entend les avantages limités qui ont été alloués dans un but social évident ou dans le but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et de renforcer les liens de ceux-ci avec l'entreprise.

Les avantages sociaux exempts d'impôt sont (liste non-exhaustive) :

- les aides dans des circonstances exceptionnelles (interventions chirurgicales, mariages, décès, etc.);
- les voyages collectifs pour le personnel;
- les cadeaux de mariage ou de naissance;
- l'utilisation d'installations sportives ou culturelles de l'entreprise;
- la distribution gratuite d'entrées pour des activités culturelles;
- les remboursements de frais d'études individuelles;
- les séjours de vacances gratuits ou à prix réduits de membres du personnel dans les installations de l'entreprise;
- la distribution gratuite de boissons pendant les heures de service;
- la distribution de repas à caractère social à titre gratuit ou à prix réduits;
- les avantages résultants de l'accès à un service médical;
- les avantages résultants de l'accès à une centrale d'achat;
- l'usage des services de l'employeur ou l'acquisition de marchandises au prix de revient;
- les indemnités de promotion sociale;
- l'utilisation d'une crèche au sein de l'entreprise;
- les chèques-culture, les chèques-cadeaux

- autres

Le tableau 2 indique les avantages et désavantages des sources précitées.

Nous tenons à observer ici que l'INS effectue aussi une enquête sur les gains de la main-d'oeuvre permanente dans l'agriculture. Cette enquête a été organisée pour la première fois en 1974 à la demande de la Communauté européenne. Au départ, l'enquête était biennale et depuis 1988 triennale. Lorsque Eurostat a supprimé l'enquête en 1997, l'INS a décidé de la maintenir²⁴. La prochaine enquête sur les salaires dans l'agriculture se tiendra donc en 2000. Elle s'adresse à tout exploitant qui occupe des ouvriers permanents. La période de référence est le mois d'octobre. L'on ne demande des renseignements que sur les ouvriers agricoles et horticoles permanents, c'est-à-dire les ouvriers qui ne font pas partie de la famille de l'exploitant et participent à plein temps au processus de production dans l'exploitation. Un travail à temps plein comprend au minimum 1800 heures de travail par an. Les données suivantes sont demandées :

- nom de l'ouvrier
- sexe
- année de naissance
- qualification professionnelle (qualifié ou non-qualifié)
- nature de l'activité exercée
- base de calcul du salaire (salaire horaire, salaire mensuel, autres salaires (salaire journalier, salaire hebdomadaire, etc.)

²⁴ Depuis 1995, l'INS n'effectue plus d'autres enquêtes qui permettent de disposer de données sur les salaires des ouvriers agricoles. Avant 1995, l'INS organisait, deux fois par an, une enquête sur les salaires et fermages dans l'agriculture; elle a été supprimée à partir de 1995.

- nombre d'heures rémunérées (incluses les heures supplémentaires) : le nombre total d'heures pour lesquelles une rémunération a été payée durant la période du 1er au 31 octobre, à l'exclusion des heures pendant lesquelles l'ouvrier était absent et pour lesquelles l'employeur a alloué une rémunération réduite, même si la différence a été complétée par des indemnités payées par une institution de sécurité sociale. On note les heures qui ont été réellement prestées, même si elles ont été payées à un tarif majoré. Les fractions d'heures sont exprimées en minutes.
- montant du gain brut en espèces : le montant total de la rémunération brute en espèces pour la période du 1er au 31 octobre, avant déduction des impôts et des cotisations sociales à charge des ouvriers retenues par l'employeur. L'on tient aussi compte du paiement des heures supplémentaires prestées en octobre. Les primes et gratifications qui ne sont pas régulièrement allouées lors de chaque paie ne sont pas prises en considération, de même que l'éventuel paiement des heures pendant lesquelles l'ouvrier était absent et pour lesquelles l'employeur a alloué une rémunération réduite, même si la différence a été complétée par des indemnités payées par une institution de sécurité sociale.
- avantages en nature : il faut indiquer uniquement si l'ouvrier bénéficie de facilités en matière de logement et de nourriture, sans en estimer l'importance.

De plus amples recherches devront démontrer de quelle façon adapter le questionnaire de cette enquête afin de satisfaire au mieux aux exigences du SEC 95. De plus, faudra-t-il vérifier si la question relative aux gains des saisonniers, qui représentent un facteur non négligeable dans le secteur agricole, peut être adjoint au questionnaire.

Tableau 1 : Composantes de la rémunération des salariés demandées dans le SEC 95 : sources disponibles

		Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre	Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires	Enquête sur la structure des entreprises	ONSS	Comptes annuels et bilan social	Autres
Rémunérations directes	Rémunérations et primes directes (D11)	disponible	disponible, mais ne correspond pas entièrement à la définition du SEC 95	code 620 rémunérations et avantages sociaux directs : comprend les salaires en espèces ainsi que les cotisations sociales imputées	disponible, mais ne correspond pas entièrement au concept du SEC 95; limité aux rémunérations soumises à la sécurité sociale; comprend aussi les cotisations sociales imputées	code 620 rémunérations et avantages sociaux directs : comprend les salaires en espèces ainsi que les cotisations sociales imputées	primes de transport domicile-travail : données fiscales Prodcom : salaires bruts déclarés à l'ONSS
	Rémunérations pour journées non-ouvrées (D11)	disponible	est compris dans les rémunérations et primes directes	disponible séparément			
Avantages en nature	Produits de l'entreprise (D11)	disponible	non disponible	certains avantages en nature compris dans la rubrique 623 ??? (données imprécises)		certains avantages en nature compris dans la rubrique 623 ??? (données imprécises)	
	Logement du personnel (D11) Voitures de société (D11)	disponible disponible	non disponible non disponible		soumis à une cotisation sociale de 33 %		
	Autres (D11)	n'est pas disponible séparément (y compris dans 'autres dépenses à caractère social)				le bilan social contient d'autres avantages en nature accordés en sus du salaire (seulement dans le schéma complet) (voir ex.)	

Tableau 1 : Composantes de la rémunération des salariés demandées dans le SEC 95 : sources disponibles (suite)

		Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre	Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires	Enquête sur la structure des entreprises	ONSS	Comptes annuels et bilan social	Autres	
Sécurité sociale : charges légales	Retraite, maladie, maternité, invalidité (D121)	disponible	non disponible	code 621 : cotisations patronales d'assurances sociales	disponible	code 621 : cotisations patronales d'assurances sociales		
	Chômage (D121)	disponible	non disponible		disponible			
	Accidents de travail et maladies professionnelles (D121)	disponible	non disponible		disponible			
	Allocations familiales (D121) Autres (D121)	disponible disponible	non disponible non disponible		disponible disponible			
Cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires à charge de l'employeur	Régimes complémentaires d'assurance-retraites (D121)	- Assurances de groupe - Fonds de pension autonomes - Réserves ou provisions inscrites au bilan - Autres	disponible	non disponible	disponible : - primes patronales pour assurances extra-légales : versements à des assurances de groupe (code 622); versements à des fonds de pension; autres	disponible mais insuffisant	- code 622 : primes patronales pour assurances extra-légales	- données provenant de l'Office de contrôle des assurances - données fiscales
	Régime complémentaire d'assurance-maladie (D121)		disponible	non disponible				
	Régime complémentaire d'assurance-chômage (D121)		disponible	non disponible				
	Autres régimes complémentaires (D121)		disponible	non disponible				

Tableau 1 : Composantes de la rémunération des salariés demandées dans le SEC 95 : sources disponibles (suite)

		Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre	Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires	Enquête sur la structure des entreprises	ONSS	Comptes annuels et bilan social	Autres
Indemnités sociales de l'employeur	Salaire garanti en cas de maladie (D122)	disponible	se trouve en D11; n'est pas disponible séparément		inclus dans les salaires et primes directs	inclus dans les salaires et primes directs	
	Salaire garanti en cas de chômage (D122)	disponible	se trouve en D11; n'est pas disponible séparément				
	Indemnités de licenciement (D122)	disponible	se trouve en D11; n'est pas disponible séparément		disponible séparément		
	Dépenses d'utilité sociale (D122)	disponible					
Frais de formation professionnelle	Rémunération des apprentis (D11)	disponible					
	Cotisations de sécurité sociale en faveur des apprentis (D11)	disponible	non disponible				
Autres dépenses à caractère social	par exemple, les chèques-repas, le fonctionnement de cantines (non compris le salaire du personnel directement rétribué par la firme), l'intervention dans les frais de transport entre domicile et lieu de travail, les frais de sélection et de recrutement, etc. (y compris aussi la consommation intermédiaire qui ne doit pas être reprise)	disponible	non disponible		chèques-repas		primes de transport domicile-travail : données fiscales

Tableau 2 : Avantages et inconvénients des diverses sources en matière de rémunération des salariés selon le SEC 95

	Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre	Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires	Enquête sur la structure des entreprises	ONSS	Comptes annuels et bilan social
avantages	<ul style="list-style-type: none"> • exhaustif (sauf certains avantages en nature) • entièrement harmonisé au niveau SEC 95 • période de référence : année • au niveau de l'unité locale en 1996 	<ul style="list-style-type: none"> • annuel • au niveau de l'unité locale 	<ul style="list-style-type: none"> • annuel • au niveau de l'unité locale pour les rémunérations et avantages sociaux directs • les entreprises < 10 salariés incluses 	<ul style="list-style-type: none"> • trimestriel • exhaustif, sauf ONSSAPL, mineurs, marins, travail au noir, ... 	<ul style="list-style-type: none"> • annuel • les entreprises < 10 salariés incluses
inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> • quadriennal • NACE C-K, sauf I, mais bien 633 • seulement les entreprises > 10 salariés • au niveau de l'entreprise en 2000 (utilisation des sources administratives) 	<ul style="list-style-type: none"> • exhaustivité : - • période de référence : octobre • NACE C-K • seulement les entreprises > 10 salariés 	<ul style="list-style-type: none"> • exhaustivité : \pm • période de référence = exercice • NACE C-K • données tardives • au niveau de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • exhaustivité : \pm • non entièrement harmonisé • au niveau de l'entreprise • données tardives (des comptes trimestriels) 	<ul style="list-style-type: none"> • exhaustivité : \pm • pas de sondage • au niveau de l'entreprise • seulement les entreprises devant déposer leurs comptes annuels

Pour l'instant, les fichiers de l'ONSS sont la principale source dans laquelle sont puisées les données relatives à la rémunération des salariés lors de l'élaboration des comptes nationaux. Les enquêtes de l'INS apportent une plus-value dans la mesure où elles peuvent apporter des améliorations à la méthodologie actuelle de la BNB.

Celle-ci s'appuie donc surtout sur les données de l'ONSS²⁵, complétées par des données provenant d'autres sources. Pour augmenter les données de l'ONSS, l'on a calculé un coefficient basé sur la rubrique 62 frais de personnel²⁶ des comptes annuels (voir méthodologie en annexe). Préalablement, l'enquête sur la structure des entreprises de l'INS aura aussi permis d'apporter une correction en ce qui concerne le personnel à l'étranger. Il semble que les données des comptes annuels avec leur périodicité annuelle permettent d'approcher au plus près le concept de salaire du SEC 95. Bien que la couverture des comptes annuels ne soit pas négligeable, le méthodologue leur reprochera un manque de représentativité au vu de la théorie des enquêtes par sondage²⁷. Pour remédier à ce problème, l'on peut utiliser l'échantillon de l'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre pour la partie que ne couvrent pas les comptes annuels²⁸. Des prévisions au niveau individuel basées sur un modèle qui reste à définir et qui fera certainement appel aux données de l'ONSS sur les salaires permettront d'effectuer des estimations pour les années qui se situent entre deux enquêtes. Il faut encore établir les bases théoriques de cette méthode. De plus, avant de l'utiliser, il faudra démontrer que celle-ci offre de sensibles avantages par rapport à la méthodologie de la BNB.

En outre, la BNB utilise aussi la rubrique avantages accordés en sus du salaire du bilan social. Cette rubrique comprend des points en sus du code 620. A l'avenir, cette rubrique avantages en sus du salaire sera remplacée par les avantages en nature au sens fiscal.

Pour certains éléments, la BNB fait appel à l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'oeuvre de l'INS, entre autres pour les primes sociales imputées. Pour que cette enquête quadriennale réponde encore mieux

aux exigences du SEC 95, il faudra modifier certains points de l'enquête²⁹. Le questionnaire définitif de la prochaine enquête 2000 sera établi dans le courant de l'année.

La méthodologie de la BNB diffère selon les secteurs institutionnels. L'on n'utilise les comptes annuels que pour les sociétés non financières (S.11), le secteur des ménages (S.14), et le secteur des institutions sans but lucratif au service des ménages (S.15). Pour les administrations publiques (S.13), l'on fait usage des budgets de l'Etat. Pour le secteur des sociétés financières (S.12), l'on fait appel aux comptes annuels de ces sociétés qui sont toutefois établis selon un autre schéma que ceux des autres secteurs.

²⁵ Les données ne sont disponibles qu'au niveau de l'entreprise, bien que le SEC 95 les réclame au niveau de l'unité locale. La BNB a reçu en la matière un sursis de plusieurs années.

²⁶ Les frais de personnel comprennent cependant un certain nombre d'éléments dont le contenu est peu clair, comme, par exemple, la rubrique 623 autres frais de personnel. Dans cette rubrique, l'on trouve aussi des frais professionnels qu'il faut ranger dans la consommation intermédiaire.

²⁷ Un sondage représentatif est un sondage aléatoire pour lequel la probabilité de sélection d'un individu est strictement positif. Pour ce qui est des comptes annuels, les entreprises qui ne doivent pas déposer de comptes annuels ont une probabilité d'être repris égale à zéro.

²⁸ Il faut adapter le plan de sondage de l'enquête pour assurer sa représentativité dans ce secteur.

²⁹ La rubrique "Autres dépenses à caractère social", par exemple, comprend un amalgame de consommation intermédiaire, d'indemnités en espèces, d'intervention dans les frais de transport domicile-lieu de travail. Il vaudrait mieux ventiler les différents éléments.

4. Conclusion

Dans ce rapport, l'on a examiné en quelle mesure l'on pouvait utiliser les enquêtes de l'INS pour fournir les données du SEC Emploi. Ces enquêtes sont harmonisées au niveau européen. Elles ont, de plus, l'avantage, si on les compare aux sources en provenance des fichiers administratifs, d'être exécutées au niveau de l'unité locale comme le prescrit le SEC 95.

Nous notons que l'enquête sur les forces de travail peut fournir les données en matière d'emploi. Quelques corrections sont nécessaires, surtout en ce qui concerne le travail frontalier. Le fait que les données de l'enquête sur les forces de travail sont rapidement disponibles est un atout majeur par rapport aux données administratives. A l'avenir, en effet, les données seront disponibles trois mois après la fin du trimestre. 1999 est à considérer comme une année de transition (enquête continue, nouveau questionnaire).

En ce qui concerne le volet des heures travaillées, pour lequel jusqu'à ce jour la BNB n'a pas établi de méthodologie, l'enquête sur la structure et la répartition des salaires peut être la principale source en matière de salariés. Cette enquête donne des informations sur les heures travaillées payées au niveau du travailleur. Quelques corrections sont nécessaires comme l'adjonction de données concernant les sections de la NACE non reprises dans l'enquête, ou encore des adaptations pour les entreprises employant moins de 10 travailleurs. En outre, il faut procéder à une conversion en données annuelles et trimestrielles.

Pour les travailleurs indépendants, il faut se baser sur l'enquête sur les forces de travail.

Et enfin, concernant la rémunération des salariés, il faut apporter quelques corrections à l'actuelle méthodologie de la BNB en se basant sur l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'oeuvre. Celle-ci, en effet, dispose de tous les éléments demandés mais n'a lieu que tous les quatre ans. Quelques légères modifications au questionnaire permettront de rendre les données de l'enquête encore plus conformes aux exigences du SEC 95.

Nous aimerions souligner que si l'on peut faire appel aux fichiers administratifs, il y a moyen d'encore améliorer la qualité des enquêtes sur lesquelles l'on se base. Pour cette raison, il est très important qu'en ce qui concerne l'enquête sur les forces de travail l'INS puisse avoir accès aux données administratives individuelles³⁰.

Les données administratives sont essentielles pour la calibration des enquêtes. Les méthodes de calibration veilleront à ce que les résultats de l'enquête soient cohérents avec les données administratives. Ensuite de quoi, les résultats des enquêtes aussi seront cohérents.

Comme la cohérence est très importante, nous formulerons ci-après quelques remarques sur la cohérence des données relatives au salaire et au volume de l'emploi des enquêtes. En annexe, l'on trouvera un exposé plus technique sur l'utilisation de l'information auxiliaire dans les enquêtes.

La cohérence des données administratives s'appuie sur le fichier LATG qui livre simultanément des données sur l'emploi (nombre et volume) et les salaires.

La méthodologie présentée dans le rapport se base sur trois sources différentes :

1. l'emploi exprimé en actifs s'appuie principalement sur l'enquête sur les forces de travail;

³⁰ Ce dossier a été introduit auprès de la BCSS.

2. l'emploi exprimé en heures prestées s'appuie principalement sur la LATG et sur l'enquête sur la structure et la répartition des salaires;
3. en ce qui concerne les salaires, l'on se base sur les données de la LATG, les données des comptes annuels et, dans une moindre mesure, sur l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'oeuvre.

Les trois enquêtes utiliseront certaines variables de la LATG comme information auxiliaire. En gros, cela veut dire que les estimations des totaux de ces variables fournies par l'enquête calibrée correspondront aux totaux du fichier administratif. Plus précisément, l'enquête sur les forces de travail sera complètement cohérente avec les effectifs à la fin du trimestre provenant du fichier administratif utilisé par branche d'activité et par segment de population.

L'enquête sur la structure et la répartition des salaires utilise les données annuelles de l'ONSS sur les salaires. Par ailleurs, les poids des individus seront adaptés de telle manière qu'ils reproduisent les totaux annuels des salaires par secteur et, en même temps, le volume de l'emploi calculé par l'ONSS. Pour ce qui est du problème de l'extrapolation des données mensuelles (octobre par rapport à des données annuelles), l'on peut introduire des conditions connexes pour rester de cette manière cohérent avec le niveau annuel.

Enfin, l'enquête sur la structure du coût de la main-d'oeuvre pourra amplement utiliser les données sur les salaires et les données sur le volume de l'emploi de l'ONSS. Elle sera en même temps calibrée sur base des données annuelles de l'ONSS.

Malgré la diversité des sources retenues, les techniques de calibration des trois enquêtes assureront au niveau des résultats agrégés la même cohérence que celle que l'on aurait obtenue en partant directement de la LATG. De la sorte, les effectifs provenant de l'enquête sur les forces de travail seront compatibles avec les données sur le volume de l'emploi de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, de la même façon que les effectifs à la fin du trimestre sont compatibles avec le volume de l'emploi en équivalents temps plein dans les estimations rapides de l'ONSS.

Il faut néanmoins signaler un certain nombre de particularités de l'enquête sur les forces de travail. Premièrement, l'enquête ne se limite pas à l'emploi salarié déclaré. Elle a aussi pour but de mieux saisir le travail indépendant et les aidants ainsi que la nébuleuse des petits emplois et du travail clandestin (et noir). Ces composantes complémentaires n'ont pas le moindre pendant ni dans les fichiers administratifs ni dans les deux autres enquêtes. Si une estimation du volume de l'emploi et des salaires de ces nouvelles composantes au départ de l'enquête semble pertinente, elle sera par définition cohérente puisqu'il s'agit d'une source unique.

Deuxièmement, l'enquête occupe un rôle privilégié dans l'analyse à court terme du marché du travail. Grâce à son caractère continu, il est possible d'effectuer des estimations rapides en matière d'emploi, plus rapides que celles de l'ONSS. Dans cette optique à court terme, il est impossible de calibrer l'enquête sur l'information administrative du dernier trimestre vu l'indisponibilité de cette information au moment des premières estimations. Toujours dans cette optique, l'enquête apparaît comme un instrument qui étudie l'évolution de l'emploi par rapport à une situation de référence bien décrite par le fichier de l'ONSS. L'enquête, qui se concentre sur les concepts ILO, ne sera pas capable de définir l'évolution particulière de l'emploi ONSS mais seulement celle de l'emploi ILO.

Si l'on est disposé à utiliser l'enquête comme source unique, il faut prévoir une politique de révision annuelle des estimations des résultats de l'enquête. Les estimations finales devraient alors tenir compte de l'ensemble de l'information disponible pour l'année considérée et

seraient produites après que l'information complète sera disponible (7 mois après la fin de l'année de référence).

Il est évident qu'approfondir, affiner et tester l'ébauche méthodologique exposée ci-dessus nécessite du temps. Si l'INS a ici une tâche importante à remplir, il va de soi qu'est capital l'apport des autres partenaires de la cellule de coordination, à savoir la BNB et le Bureau du Plan en tant que membres effectifs de la cellule et le MET en tant qu'expert. Pour cette raison, tous les membres demandent instamment que la coopération soit poursuivie et que la cellule de coordination soit prorogée.

Utilisation de l'information auxiliaire dans les enquêtes

- Une enquête par sondage (type EFT) est caractérisée par un plan de sondage $(\pi_i, \pi_{ij}, i, j \in U)$

- Une variable d'intérêt $(y_i, i \in s)$ (indicateur du statut actif au sens BIT)

- Soit une statistique population à estimer, par exemple, le total de y :
 $t_y = \sum_{i \in U} y_i$ (nombre d'actifs BIT dans la population belge)

- L'estimateur de Horvitz-Thomson de $t_y = \sum_{i \in U} y_i$:

$$\hat{t}_{\pi y} = \sum_{i \in s} d_i y_i \text{ où } d_i = \frac{1}{\pi_i} \text{ est le poids de sondage de l'individu } i \text{ de l'échantillon}$$

- En général $\hat{t}_{\pi y} \neq t_y$, $\hat{t}_{\pi y}$ est une variable aléatoire

- En absence de non réponse, en moyenne,

$$E(\hat{t}_{\pi y}) = t_y, \text{ l'estimateur de HT est sans biais}$$

- En présence de non réponse, en général, l'estimateur de HT est biaisé. En pratique on tente de le corriger en utilisant des poids de sondage différents:

$$d_i \rightarrow w_i = \frac{1}{\pi_i p_i} \text{ où } p_i \text{ est la probabilité de réponse de l'individu } i$$

- $Var(\hat{t}_y)$ mesure la variabilité - la précision de l'estimateur

- $[\hat{t}_y - 2\sqrt{\hat{Var}(\hat{t}_y)}, \hat{t}_y + 2\sqrt{\hat{Var}(\hat{t}_y)}]$ est un intervalle (de confiance) qui a une grande probabilité (≈ 0.95) de contenir le paramètre population t_y

Information auxiliaire

- Supposons que l'on dispose d'informations (statistiques) concernant la population toute entière comme par exemple le total relatif à une variable x (auxiliaire) : $t_x = \sum_{i \in U} x_i$

- Par exemple, pour l'EFT, les registres administratifs nous permettent de connaître:

- *Le nombre d'individus dans la population ou dans des segments démographiques de la population*

$$x_i = 1 \quad \forall i \in U \text{ et } t_x = \sum_{i \in U} 1 = N$$

Toujours disponible quand le tirage est effectué dans une base de sondage (source : Registre National)

- *Le nombre de travailleurs assujettis à l'ONSS-ONSSAPL dans la population ou dans des segments démographiques de la population*

$$x_i^{ONSS} = 1 \text{ si } i \text{ est assujetti à la SS, 0 sinon}$$

$$t_x = \sum_{i \in U} x_i^{ONSS} = N_{ONSS}$$

- *Le volume de travail en (ETP) produits par les travailleurs assujettis à l'ONSS-ONSSAPL dans la population ou dans des segments démographiques de la population*

$$x_i^{ETP} = ETP_i \text{ si } i \text{ est assujetti à la SS}$$

$$x_i^{ETP} = 0 \text{ si } i \text{ n'est pas assujetti à la SS}$$

$$t_x = \sum_{i \in U} x_i^{ETP} = ETP_{ONSS}$$

- *Le nombre de personnes ayant reçus des allocations ONEM au cours du mois de référence dans la population ou dans des segments démographiques de la population*

$x_i^{ONEM} = 1$ si i a reçu des allocations de l'ONEM, 0 sinon

$$t_x = \sum_{i \in U} x_i^{ONEM} = N_{ONEM}$$

- Le nombre de personnes inscrites à l'INASTI dans la population ou dans des segments démographiques de la population

$x_i^{INASTI} = 1$ si i est inscrite à l'INASTI, 0 sinon

$$t_x = \sum_{i \in U} x_i^{INASTI} = N_{INASTI}$$

- Le nombre de personnes inscrites à l'ONP dans la population ou dans des segments démographiques de la population

$x_i^{ONP} = 1$ si i est inscrite à l'ONP, 0 sinon

$$t_x = \sum_{i \in U} x_i^{ONP} = N_{ONP}$$

Estimateur calibré

- Problème :

Tirer profit de l'information dont on dispose concernant la population (information auxiliaire) pour améliorer l'estimation du total relatif à la variable y

- Formulation mathématique :

- Trouver un estimateur du type :

$$\hat{t}_{CALy} = \sum_{i \in S} w_i y_i$$

avec $w_i = d_i g_i$ tels que

$$\hat{t}_{CALx} = \sum_{i \in S} w_i x_i = t_x \quad \text{et}$$

$$\sum_{i \in S} \text{distance}(d_i, w_i) \text{ est minimum}$$

- Trouver des poids calibrés w_i pour chaque individu de l'échantillon tels que l'estimation du total pour la variable auxiliaire x coïncide avec la valeur connue t_x et, en outre, les poids calibrés doivent être aussi proches que possible des poids originaux (g_i aussi proche de 1 que possible).

- Remarque : l'information auxiliaire va permettre de modifier les poids des individus de l'échantillon mais en aucun cas il ne s'agit de remplacer la mesure de y par une information auxiliaire (administrative par exemple).

- Solution :

- Les poids calibrés sont solutions des équations de calage (une seule variable auxiliaire):

$$\sum_{i \in S} x_i d_i F(\lambda x_i) - t_x = 0 \quad \text{et} \quad w_i = d_i F(\lambda x_i),$$

F est la fonction de calage. Elle dépend de choix de la fonction de distance utilisée.

- Facilement généralisable pour un nombre quelconque de variables auxiliaires et donc de contraintes.

- La solution dépend de la fonction de distance choisie ou de la fonction F . Par conséquent, pour un set d'information auxiliaire donné, il existe toujours plusieurs solutions.

Un choix approprié de F permet d'obtenir par exemple des poids calibrés strictement positifs (modèle exponentiel ou logit), ou bien d'éviter la présence de valeurs extrêmes (modèles tronqués).

Il n'existe pas de critère universel en faveur de l'une ou l'autre fonction. En général (dans le cas non pathologiques), les différences entre les méthodes sont minimales au niveau des estimations.

- La solution obtenue par itérations. Pas de solution analytique sauf pour un cas particulier (F est linéaire cf. plus loin)

- Outil pour obtenir la solution :

- Programme SPSS développé par le BMC (Camille Vanderhoeft, Etienne Waeytens) pour obtenir les w_i .

- Outil très flexible (choix de la fonction de distance, choix des informations auxiliaires).

- Propriété de la solution

- L'estimateur calibré est non biaisé : $E(\hat{t}_{CALy}) = t_y$.

- L'estimateur calibré est, dans la plupart des cas, plus précis que l'estimateur de H-T. La calibration s'accompagne d'une réduction de la variance de l'estimateur :

$$Var(\hat{t}_{CALy}) < Var(\hat{t}_{HT}).$$

- La calibration réduit le biais lié à la non réponse. Si la probabilité de réponse d'un individu dépend uniquement des variables auxiliaires qui sont utilisées alors la calibration corrige le biais lié à la non réponse. Le problème est, d'une part, de connaître les variables responsables de la non réponse et, d'autre part, que ces variables soient disponibles comme information auxiliaire (par exemple, dans les registres administratifs)

- Mise en oeuvre

- La mise en oeuvre de ces méthodes demande de:

1. connaître x_i pour tous les individus de l'échantillon.
2. disposer de $t_x = \sum_{i \in U} x_i$ correspondant à l'ensemble de la population.

Remarque : il est important que le total corresponde bien à la variable disponible dans l'échantillon comme information auxiliaire (même concept et même mesure)

- Cas simple pédagogique : l'estimateur par régression utilisant de l'information auxiliaire qualitative

- L'estimateur par régression correspond à une fonction de distance euclidienne pondérée : $\sum_i \text{distance}(\omega_i, \omega'_i) = \sum_{i \in s} \frac{(\omega_i - \omega'_i)^2}{\omega_i}$.

- La fonction de calibration correspondante est $F(u) = 1 + u$.

- La solution des équations de calage est donné par (cas multivarié)

$$g_i = 1 + (\underline{t}_x - \hat{\underline{t}}_x) \hat{\underline{T}}_s^{-1} \underline{x}'_i \text{ avec } \hat{\underline{T}}_s^{-1} = (\underline{X}' \cdot \underline{X})^{-1}.$$

- On peut montrer que la variance de l'estimateur calibré vaut :

$$\text{Var}(\hat{t}_{REGy}) = \text{Var}(\hat{t}_{ty}) \cdot (1 - R_{y,x}^2)$$

avec $R_{y,x}^2$ le coefficient de détermination du modèle.

Comme $1 - R_{y,x}^2 \leq 1$ alors $\text{Var}(\hat{t}_{REGy}) < \text{Var}(\hat{t}_{ty})$

- Exemple 1: $x_i = 1 \quad \forall i \in U$:

$$\text{Dès lors } g_i = 1 + (N - \hat{N}) / \hat{N}$$

Si l'on suppose que la non réponse a réduit le nombre de répondant de l'échantillon $n \rightarrow n_s$, alors la correction consiste à augmenter de manière uniforme le poids de chaque individu de manière à compenser la non réponse. Si la non réponse est homogène dans toute la population alors la correction ci-dessus est exacte.

L'information auxiliaire considérée ici est toujours disponible si l'on travaille avec une base de sondage (N est connu).

- Exemple 2:

$$x_i^{ONSS} = 1 \quad \text{si l'individu est assujetti SS et } x_i = 0 \quad \text{sinon.}$$

Soit $N_{ONSS} = \sum_{i \in U} x_i^{ONSS}$, le nombre d'assujettis ONSS-ONSSAPL (connu).

On suppose que l'on connaît le statut ONSS pour chaque individu de l'échantillon (grâce à la banque carrefour).

Soit $\hat{N}_{ONSS} = \sum_{i \in s} d_i x_i^{ONSS}$, le nombre d'assujettis ONSS estimé par l'enquête.

En général $\hat{N}_{ONSS} \neq N_{ONSS}$ car fluctuation d'échantillonnage et non-réponse.

On va calibrer les estimateurs en utilisant cette information auxiliaire. On modifie les poids des individus de manière à reproduire les chiffres administratifs (qui sont exacts) :

$$g_i = 1 + (N_{ONSS} - \hat{N}_{ONSS}) / \hat{N}_{ONSS} \quad \text{si } i \text{ est assujetti ONSS}$$

$$g_i = 1 \quad \text{sinon.}$$

Le calibrage est indépendant de la variable d'intérêt.

La variable y est la variable indicatrice du statut actif BIT :
 $y_i = 1$ si l'individu est actif BIT et $y_i = 0$ sinon.

L'estimateur calibré du nombre de chômeurs BIT est donné par :

$$\hat{N}_{REGBIT} = \hat{N}_{\pi BIT} + \frac{(N_{ONSS} - \hat{N}_{\pi ONSS})}{\hat{N}_{\pi ONSS}} \hat{N}_{\pi BIT et ONSS}$$

ou encore

$$\hat{N}_{REGBIT} = \hat{N}_{\pi BIT et non ONSS} + \frac{N_{ONSS}}{\hat{N}_{\pi ONSS}} \hat{N}_{\pi BIT et ONSS}$$

L'estimateur calibré est l'estimateur de H-T corrigé en fonction de la différence qui est observée entre une statistique administrative et son estimation par l'enquête.

Il est intéressant de remarquer que les poids calibrés seront utilisés pour toutes les statistiques publiées par l'enquête.

Notamment si l'on veut estimer N_{ONSS} avec les poids calibrés on obtient, par construction:

$$\hat{N}_{REGONSS} = N_{ONSS}$$

Dans ce sens on peut dire que l'enquête calibrée est cohérente avec les chiffres administratifs de l'ONSS.

Le gain en variance de l'estimateur calibré est donné par :

$$(1 - R_{y,x}^2) = 1 - \frac{(\hat{N}_{\pi ONSS et BIT})^2}{\hat{N}_{\pi ONSS} \hat{N}_{\pi BIT}} \approx 1 - \frac{\hat{N}_{\pi ONSS}}{\hat{N}_{\pi BIT}}$$

Raisonnablement, si on pose $\frac{\hat{N}_{\pi ONSS}}{\hat{N}_{\pi BIT}} = 0.8$ (80%).

Dès lors $(1 - r_{xy}^2) \approx 0.2$.

La précision de l'estimateur calibré correspond à la précision d'un estimateur de H-T pour un échantillon cinq fois plus grand.

L'intervalle de confiance correspondant à l'estimateur calibré est 2.2 fois plus petit que celui de l'estimateur non calibré.

L'information auxiliaire peut se rapporter à une période différente de la période d'enquête. Les poids individuels seront adaptés en fonction du statut ONSS correspondant à la date du fichier. Les totaux correspondent également à la même date. Le "risque" est simplement de voir la corrélation entre le statut BIT et le statut ONSS diminuer du fait du décalage temporel.

ANNEXE 2 :**MÉTHODE D'ESTIMATION PROVISOIRE DE L'EMPLOI DANS
LES COMPTES NATIONAUX**

Les données de base utilisées dans le calcul des statistiques de l'emploi publiées dans le SEC95 proviennent du MET¹, qui publie des chiffres de l'emploi au 30 juin (ce qui correspond à la situation de fin du deuxième trimestre).

Le chiffre total de l'emploi utilisé dans les comptes nationaux pour estimer la situation à la fin du deuxième trimestre correspond à celui publié par le MET. Deux différences distinguent toutefois les chiffres publiés dans les comptes nationaux de ceux du MET :

- La répartition par branche d'activité est adaptée afin de correspondre au mieux à la répartition des autres agrégats des comptes nationaux (valeur ajoutée, rémunération des salariés)². Les comptes nationaux présentent une désagrégation de l'emploi au niveau de 31 branches, avec une distinction entre les salariés et les indépendants.
- Etant donné que l'emploi est rapporté à des grandeurs, telles que les salaires et la valeur ajoutée, représentant des flux annuels, le SEC95 recommande que l'emploi annuel soit exprimé en moyennes annuelles. Les chiffres annuels de l'emploi sont donc obtenus par la moyenne arithmétique des quatre trimestres³.

La trimestrialisation est obtenue de la façon suivante :

1. Les salariés

Dans le calcul de l'emploi salarié trimestriel, les données trimestrielles par entreprises basées sur les déclarations trimestrielles des employeurs de l'ONSS et de l'ONSSAPL⁴, réparties selon 31 branches, sont utilisées comme indicateur. Les résultats sont calés sur les chiffres au 30 juin du MET avec la ventilation par branche adaptée.

Pour estimer l'emploi salarié des trimestres suivant le dernier deuxième trimestre publié par le MET, la méthode employée est la même que celle pour la trimestrialisation, à la différence qu'il n'y a plus la contrainte de calage avec les chiffres du deuxième trimestre.

¹ Ministère de l'Emploi et du Travail

² Ainsi, pour les salariés, les travailleurs bénéficiant des programmes de remise au travail sont reclassés dans les branches où la comptabilité nationale a enregistré leur production.

³ Ces chiffres trimestriels sont, quant à eux, des moyennes arithmétiques des observations finales de deux trimestres consécutifs.

⁴ Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales

2. Les indépendants

La trimestrialisation de l'emploi indépendant est calculée sans indicateur. Cela signifie que l'écart observé entre deux seconds trimestres est réparti linéairement sur les mois intercalaires.

L'estimation de l'emploi indépendant des trimestres suivant le dernier deuxième trimestre publié par le MET est calculée sur base d'une estimation annuelle du total de celui-ci fourni par le MET.

LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

1 DÉFINITION DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

La rémunération des salariés se définit comme le total des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence des comptes (SEC95, 4.02).

La rémunération des salariés (D1) s'obtient en faisant la somme de plusieurs composantes :

- les salaires et traitements bruts en espèces et en nature (D11)
- les cotisations sociales à charge des employeurs (D12) composées des
 - cotisations sociales effectives (D121)
 - cotisations sociales imputées (D122)

1.1 LES SALAIRES ET TRAITEMENTS BRUTS EN ESPÈCES ET EN NATURE (D11)

Les salaires et traitements en espèces incluent les cotisations sociales, impôts sur le revenu, etc., à charge du salarié, même si l'employeur les retient à la source et les verse directement pour le compte du salarié aux administrations de sécurité sociale, aux autorités fiscales et autres .

Sont à comptabiliser dans cette catégorie, les salaires et traitements de base, les majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, etc., différentes indemnités et primes (de fin d'année, de productivité, treizième mois , ...), les rémunérations pour jours fériés non ouvrés et jours de congé payés, les commissions, les pourboires, les participations bénéficiaires,...

Les salaires et traitements en nature correspondent aux biens, services ou autres avantages fournis gratuitement ou à prix réduits par les employeurs à leurs salariés et que ceux-ci peuvent utiliser à leur convenance pour satisfaire leurs besoins ou ceux des autres membres de leur ménage. Ces biens, services ou autres avantages ne sont pas indispensables au travail proprement dit. Ils constituent un revenu supplémentaire pour les salariés puisque ceux-ci auraient dû les payer s'ils avaient voulu les acquérir par eux-mêmes.

Sont à comptabiliser dans cette catégorie, notamment, les services de véhicules, de logement ou autres biens durables fournis pour l'usage personnel du salarié, la valeur des avantages que représentent la fréquentation de cantines gratuites ou subventionnées et l'octroi de chèques-restaurant, les biens et services produits par l'entreprise et offerts gratuitement au personnel, les équipements sportifs, récréatifs et les crèches mis à la disposition des salariés et de leurs familles, les prêts à taux réduits , ...

1.2 LES COTISATIONS SOCIALES EFFECTIVES ET IMPUTÉES À LA CHARGE DES EMPLOYEURS (D12)

Les cotisations sociales effectives (D121) à la charge des employeurs comprennent les versements qu'ils effectuent au profit de leurs salariés aux organismes assureurs (administrations de sécurité sociale et régimes privés avec constitution de réserves). Ces versements couvrent à la fois les contributions légales, conventionnelles, contractuelles et volontaires au titre de l'assurance contre les risques et besoins sociaux.

Les cotisations sociales imputées (D122) à la charge des employeurs représentent la contrepartie des prestations sociales fournies directement par les employeurs à leurs salariés, ex-salariés et autres ayants droit (diminuée le cas échéant des cotisations sociales à la charge des salariés), sans qu'il y ait à cet effet, recours à une société d'assurance ou à un fonds de pension autonome ou constitution d'un fonds spécifique ou d'une réserve distincte.

Ces prestations sociales directes de l'employeur sont, par exemple, les salaires normaux ou réduits qu'il continue de verser à ses salariés en cas d'absence pour maladie, accident ou maternité, des allocations diverses versées pour des personnes à charge (allocations familiales complémentaires, remboursement de frais médicaux , ...), des pensions de retraite ou de survie, des indemnités de licenciement ou de départ , ...

2 CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE

La rémunération des salariés est calculée par secteur. Les sources de données et la méthode de calcul diffèrent selon le secteur institutionnel concerné.

A l'intérieur de chaque secteur, la rémunération est calculée par branche d'activité.

2.1 S11: LES SOCIÉTÉS NON FINANCIÈRES

Le point de départ pour le calcul de la rémunération des salariés est un agrégat purement administratif basé sur des données de l'ONSS, auquel sont ensuite apportées plusieurs corrections pour satisfaire aux définitions du SEC95.

2.1.1 LES DONNÉES ADMINISTRATIVES DE L'ONSS, SOURCE DE BASE

L'Office national de sécurité sociale fournit des données trimestrielles par entreprise. Ces données, basées sur les déclarations trimestrielles de tous les employeurs établis sur le territoire belge (hormis ceux relevant d'autres organismes de sécurité sociale; voir infra) et occupant des travailleurs dans les

liens d'un contrat de travail, donnent une série de renseignements concernant les travailleurs salariés et les rémunérations qui leur sont versées. Ces données se limitent par conséquent aux composantes des salaires et traitements bruts sur lesquels sont dues des cotisations sociales et à ces cotisations elles-mêmes. Elles reprennent, outre les données signalétiques de l'entreprise, les cotisations patronales, réductions de cotisations et données relatives aux chèques-repas, les jours rémunérés, les jours de vacances, les effectifs et les rémunérations (salaires, indemnités de préavis, primes, pécules de vacances, salaires forfaitaires, salaires d'attente des camionneurs, cotisations personnelles).

2.1.1.1 Calcul des salaires et traitements bruts selon l'ONSS

Salaires en espèces

Pour les salaires et traitements en espèces, le calcul est un peu différent selon les catégories de travailleurs -"employés", "fonctionnaires", "apprentis employés" ("travailleurs intellectuels") ou "ouvriers" et "apprentis ouvriers" ("travailleurs manuels")- en raison du régime différent des pécules de vacances pour les travailleurs intellectuels et les travailleurs manuels.

La façon d'obtenir les salaires en espèces sans le double pécule est la même quelle que soit la catégorie de travailleur. Parmi les variables disponibles dans le fichier ONSS par catégorie de travailleurs, on additionne par entreprise les salaires "normaux", salaires forfaitaires, salaires d'attente et les primes. La somme obtenue comprend les cotisations sociales à charge du salarié et sont donc conformes à la définition du SEC. Il faut ensuite y ajouter le double pécule et l'indemnité complémentaire au double pécule. C'est ici que se distinguent les travailleurs intellectuels et manuels.

En simplifiant, pour les travailleurs intellectuels, les simple et double pécules de vacances et l'indemnité complémentaire à ce double pécule sont payés directement par l'employeur. Le simple pécule (salaire normal perçu pendant le mois où on prend des vacances) fait partie de la rémunération soumise aux cotisations ONSS et est donc déjà comptabilisé dans les salaires. Le double pécule est un supplément qui représente en général 85 p.c. de la rémunération brute du mois au cours duquel les vacances prennent cours. Il est exclu de la notion de rémunération mais est soumis à une cotisation personnelle (13,07 p.c.). Connaissant les sommes versées au titre de cette cotisation, l'ONSS peut en déduire le montant de double pécule qui est repris par travailleur dans la variable "double pécule". A ce double pécule est ajoutée l'indemnité complémentaire au double pécule qui n'est pas soumise à cotisations¹.

Les pécules des travailleurs manuels ne sont pas payés directement par l'employeur mais par la caisse de vacances à laquelle il est affilié, c'est-à-dire l'Office national des vacances annuelles (ONVA) ou des caisses spéciales. Pour la constitution des simple et double pécules de vacances, l'employeur paie une cotisation trimestrielle (6 p.c sur les rémunérations brutes à 108%) sur les

¹ L'indemnité complémentaire est définie comme un pourcentage du double pécule.

rémunérations du trimestre (salaires, primes et indemnités), confondue avec les autres cotisations patronales à l'ONSS ainsi qu'une cotisation annuelle (9,5 p.c. sur les rémunérations brutes à 108%) directement reversée à l'ONVA (ou directement versée à une caisse spéciale ou au fonds de sécurité d'existence pour les entreprises du diamant et de la construction). Cette cotisation de 9,5 p.c. n'est pas reprise sur la déclaration trimestrielle mais deux nouvelles variables sont créées pour les intégrer fictivement dans les fichiers trimestriels, avec une distinction entre les cotisations payées pour les ouvriers de la construction et les autres. Le pécule de vacances des ouvriers est obtenu à partir de cette cotisation (pécule des ouvriers=(cotisation/9,5)*15,5).

Salaires en nature

Dans les instructions de l'ONSS aux employeurs, les avantages en nature sont traités comme suit :

"Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ils doivent être évalués, le plus correctement possible, à leur valeur courante. En ce qui concerne la fourniture d'un logement gratuit, l'estimation doit se baser sur la valeur locative de celui-ci, sauf si cet avantage peut être évalué forfaitairement."

Certains avantages en nature selon le SEC95 sont cependant exclus clairement de la notion de rémunération pour le calcul des cotisations sociales. Il s'agit de :

- la fourniture d'un repas à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant de l'entreprise;
- les avantages octroyés sous forme de chèques-repas (les chèques-repas sont exonérés de cotisations sociales pour autant qu'ils répondent simultanément à un ensemble de conditions);
- les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux, s'ils répondent à certaines conditions (ne pas dépasser une somme déterminée);
- l'avantage relatif à l'utilisation personnelle et individuelle d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, que ce soit pour le déplacement du domicile au lieu de travail ou pour tout autre usage privé de voitures de société. Une cotisation de solidarité de 33 p.c. est cependant due sur cet avantage à partir de 1997.

Légalement, les avantages en nature doivent donc être déclarés à l'ONSS comme des rémunérations soumises aux cotisations sociales, sauf ceux qui en sont explicitement exclus.

Pour les chèques-repas, exemptés de cotisations sociales, nous disposons néanmoins d'informations spécifiques à l'ONSS. L'ONSS demande depuis 1995 de renseigner sur les déclarations le nombre de chèques-repas octroyés, le nombre de bénéficiaires et le montant de la part patronale. A partir de cette date, nous disposons ainsi par employeur, du montant total de la part patronale dans les chèques-repas exemptés de cotisations sociales. Ne sont repris que les chèques-repas qui remplissent simultanément une série de conditions pour pouvoir bénéficier de cette exemption. Lorsque les chèques-repas ne satisfont pas à ces conditions, ils constituent une rémunération pour la sécurité sociale et les cotisations sociales sont calculées uniquement sur l'intervention patronale (ces montants sont donc pris en compte dans le calcul des rémunérations selon l'ONSS, mais on ne sait pas les isoler en tant qu'avantage en nature; ils sont comptabilisés dans les salaires en espèces).

Les autres avantages en nature seront envisagés plus loin.

2.1.1.2 Calcul des cotisations sociales à charge de l'employeur selon l'ONSS

Cotisations sociales effective

Les cotisations patronales à l'ONSS, sont la somme des cotisations totales "normales" et spéciales desquelles on soustrait les cotisations personnelles (déjà comptabilisées dans les salaires et traitements bruts) et les déductions auxquelles l'employeur a droit .

De nombreux employeurs effectuent également des versements en vue d'allouer des avantages extralégaux en matière de retraite ou de décès prématuré (essentiellement des versements aux assurances-groupe et fonds de pension). Il s'agit là aussi de cotisations sociales effectives.

Une cotisation spéciale à l'ONSS de 8,86 p.c. est imposée sur ces versements. Le montant de l'avantage extralégal est obtenu indirectement à partir de cette cotisation.

Cotisations sociales imputées

La seule composante des cotisations imputées selon le SEC dont on dispose séparément à l'ONSS sont les préavis. Ensuite, les salaires journaliers, hebdomadaires ou mensuels garantis dus en cas d'absence résultant d'un accident ou d'une maladie sont comptabilisés à l'ONSS comme des salaires "normaux" alors que le SEC les considère comme des cotisations imputées. Ces versements font donc bien partie de la masse salariale selon l'ONSS mais ne sont pas enregistrés au bon endroit. Par contre, les montants versés directement par l'employeur et qui doivent être considérés comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale ne constituent pas de la rémunération pour l'ONSS. Cette exemption est limitée aux compléments aux pensions légales (soumis par ailleurs à une cotisation spéciale), aux allocations de chômage (y compris les compléments en cas d'interruption de carrière), aux allocations familiales et aux indemnités accordées en cas de maladie ou d'accident. Les pensions complémentaires mises à part, aucun de ces éléments n'est connu de l'ONSS ni, par conséquent, comptabilisé ici.

2.1.1.3 La rémunération totale selon l'ONSS

La rémunération des salariés selon l'ONSS est la somme des salaires en espèces et en nature et des cotisations sociales effectives et imputées calculés comme décrit ci-dessus. Ce total est le point de départ pour les opérations d'ajustement aux définitions du SEC95. En effet, un certain nombre d'éléments de la rémunération selon le SEC95 ne sont pas soumis aux cotisations sociales. La première estimation basée sur les données de la sécurité sociale est donc incomplète. Ce n'est qu'après une série d'ajouts que sera effectuée la répartition entre salaires en espèces et en nature et cotisations sociales effectives et imputées (D11, D121 et D122).

2.1.2 AUGMENTATION DE LA MASSE SALARIALE-ONSS

2.1.2.1 Comparaison ONSS-Comptes annuels

Les rémunérations calculées à partir des données de l'ONSS sont comparées à celles reprises dans les comptes annuels des entreprises², pour les entreprises qui apparaissent dans ces deux sources. Les comptes annuels sont plus complets puisqu'ils doivent reprendre l'ensemble des coûts salariaux, soumis ou non aux cotisations sociales. Ils ne couvrent cependant que les entreprises tenues de déposer des comptes annuels. En outre, les comptes annuels sont préalablement corrigées grâce à l'enquête structurelle pour retirer les rémunérations versées par les établissements situés à l'étranger.

A partir de cette comparaison sont calculés par branches d'activité et par catégorie d'entreprise (grandes ou petites; avec schéma comptable complet ou abrégé), des coefficients servant à augmenter la masse salariale selon l'ONSS.

L'augmentation de la masse salariale s'effectue au niveau de l'entreprise.

Pour chaque unité qui apparaît dans les deux sources, la rémunération selon l'ONSS augmentée via le coefficient ne peut dépasser celle reprise dans les comptes annuels. Si c'est le cas, elle est limitée au montant des comptes annuels.

Précisons encore qu'en 1995, deux éléments de la consommation intermédiaire selon le SEC, soit les rémunérations aux administrateurs et gérants indépendants et aux intérimaires, peuvent être enregistrés comme des rémunérations dans les comptes annuels. En 1996, par contre, le plan comptable a été modifié et deux codes spécifiques en achats de biens et services leur sont destinés (respectivement 618 et 617). C'est pourquoi les coefficients de 1996 sont utilisés aussi pour augmenter les rémunérations de 1995.

2.1.2.2 Augmentation des rémunérations des ASBL du secteur S11

Pour les ASBL, il n'y a pas de comptes annuels, il n'est donc pas possible de calculer de coefficients d'augmentation pour les entreprises de cette catégorie de la même façon que pour les autres.

Il existe néanmoins une enquête structurelle spécifique aux ASBL comprenant une rubrique "frais de personnel". Elle permet de calculer des rémunérations plus complètes que l'ONSS mais uniquement pour les entreprises soumises à l'enquête. Le principe est ici le même que lors de la comparaison ONSS-comptes annuels:

- isoler les entreprises communes aux deux sources, ONSS et enquête structurelle;
- comparer les rémunérations par branche selon ces deux sources et calculer des coefficients d'augmentation par branche d'activité;
- pour les branches non représentées, un coefficient moyen est utilisé.

²Il s'agit de la rubrique 62 "Rémunérations, charges sociales et pensions", supposée reprendre l'ensemble des coûts salariaux, à l'exception d'éventuels avantages en nature qui seront ajoutés par la suite.

2.1.2.3 Méthodes de calcul spécifiques

Les rémunérations dans les branches de l'agriculture et de l'horticulture

Dans les branches de l'agriculture et de l'horticulture, les sources utilisées pour toutes les variables sont les statistiques du Centre Economique Agricole (CEA). Pour la cohérence entre les variables (output, input, valeur ajoutée, rémunérations, excédent brut d'exploitation), les rémunérations sont aussi basées sur cette source.

Les données ONSS servent néanmoins à calculer la répartition entre les secteurs des sociétés non financières (S11) et le secteur des ménages (S14) des salaires bruts selon le CEA et à ajouter les salaires correspondant à l'activité de toilettage d'animaux domestiques, non comprise dans les chiffres du CEA mais partie intégrante de la branche de l'agriculture et de l'horticulture.

Les rémunérations des "grandes entreprises"

Les "grandes entreprises" désignent, la SNCB, Belgacom, la SABENA, la POSTE et la VRT/RTBF. Elles ont été exclues du champ d'application de la méthodologie de calcul des rémunérations. Tout comme pour les autres variables se rapportant à ces entreprises, les rémunérations sont en effet calculées à partir d'une analyse individuelle de leurs comptes ou rapports annuels. Les montants obtenus sont intégrés tels quels dans la masse salariale globale du secteur S11.

2.1.2.4 Corrections finales des rémunérations du secteur S11

D'une part, elles concernent un certain nombre d'éléments de la rémunération des salariés selon le SEC95 tels certains avantages en nature, les pourboires et le travail au noir. Ces éléments ne font pas partie des rémunérations dans les comptes annuels, les coefficients calculés ne permettent donc pas de les prendre en compte.

D'autre part, à la masse salariale des entreprises assujetties à l'ONSS, il reste à ajouter les salaires des prisonniers, ainsi que ceux des travailleurs relevant d'autres organismes de sécurité sociale.

Salaires en nature

Services de véhicules fournis pour l'usage personnel du salarié

A partir du 1er janvier 1997, une cotisation patronale de solidarité de 33 p.c. a été imposée sur l'usage privé des voitures de société. A partir de cette date, on dispose donc indirectement du montant de cet avantage en nature. Pour les deux années précédentes, on procède à une estimation à partir des chiffres de 1997 en faisant évoluer l'avantage en nature comme le nombre de voitures de société. La répartition par branche suit celle de 1997.

Autres avantages accordés en sus du salaire

Le bilan social comporte un poste reprenant les "avantages accordés en sus du salaire". Cet intitulé désigne les "avantages alloués dans un but social évident ou dans le but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et de renforcer les liens de ceux-ci avec l'entreprise (par exemple: cadeaux de mariage, utilisation d'infrastructures sportives et culturelles de l'entreprise, avantages liés à

l'existence d'un service médical, utilisation des services de l'employeur, acquisition de marchandises au prix de revient, ...). Il s'agit d'avantages extra-salariaux qui ne sont pas taxables dans le chef du bénéficiaire, pour autant que ces avantages ne soient pas déjà repris dans les frais de personnel."

Le bilan social existe de puis 1996. Les montants qui figurent sous cette rubriques sont repris tels quels.

Dans le cas des calculs spécifiques aux "grandes entreprises", les rémunérations intègrent l'avantage que représente la fourniture de biens et services cédés gratuitement ou à prix réduit au personnel, pour lesquels l'information est disponible:

- les tickets de transport gratuit ou à prix réduits dont bénéficient les salariés de la SNCB et de la SABENA;
- le téléphone gratuit pour les salariés de Belgacom.

Les pourboires

Les pourboires ne sont estimés que dans les branches de l'horéca, des taxis et des coiffures et soins de beauté. Ils sont estimés comme pourcentage du chiffre d'affaires. Les pourcentages retenus sont de 5 p.c. pour la branche de l'horéca, 3 p.c.pour les taxis et 1 p.c. pour la branche de la coiffure et des soins de beauté.

Travail au noir

Une part de la production et de la consommation intermédiaire, donc de la valeur ajoutée et par conséquent des salaires, résulte de travail au noir. Pour en tenir compte, les chiffres de production et de consommation intermédiaire des petites et moyennes entreprises du secteur S11 sont augmentés par des pourcentages estimés par branche d'activité et par catégorie. Une part de cette augmentation se répercute dans les salaires.

Les rémunérations des prisonniers

Les salaires perçus par les prisonniers sont repris dans le budget de la régie pénitentiaire. Vu leur faible importance, ils sont attribués en totalité à la branche "autres services aux entreprises" .

Salaires déclarés à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL)

Outre ses attributions en matière de paiement des allocations familiales, l'ONSSAPL est chargé également de la perception et du recouvrement des cotisations dues pour le personnel des personnes de droit public qui y sont affiliées:

- les communes, les établissements publics qui en dépendent et les associations de communes,
- les agglomérations et fédérations de communes, ainsi que les établissements qui en dépendent,
- les Commissions de la culture,
- les sociétés de développement régional,
- les provinces et les établissements d'intérêt public qui en dépendent,
- les organismes d'intérêt public qui seraient désignés par le Roi,

- les associations de plusieurs de ces organismes.

Ces dispositions concernent donc par exemple, le personnel des communes, provinces, C.P.A.S., qui font partie du secteur des administrations publiques (S13) mais aussi le personnel des régies, intercommunales, hôpitaux et maisons de repos qui dépendent de C.P.A.S., classés dans les sociétés non financières (S11).

Le coût global pour l'employeur s'obtient assez simplement en additionnant différentes variables du fichier de données spécifiques fourni par l'ONSSAPL :

Salaires et traitements bruts (D11)

- la masse salariale soumise aux cotisations sociales (y compris les cotisations personnelles)
- la masse salariale non cotisable (par exemple: chèques-repas, part personnelle dans les versements pour assurances-groupes, remboursements des frais de déplacement du domicile au lieu de travail)
- le double pécule de vacances (non repris dans la masse salariale cotisable)

Cotisations sociales effectives à charge de l'employeur (D121)

- les cotisations patronales (obtenues comme la différence entre les cotisations totales et les cotisations personnelles)
- cotisations patronales (20 p.c.) pour pensions (n'existent que pour les agents définitifs et ne sont pas encore comptabilisées ailleurs).

Avec les salaires et traitements bruts sont confondues des cotisations sociales imputées (par exemple: les salaires versés pour les jours de maladie). Il n'est pas possible de les isoler.

Il reste à ajouter aux cotisations effectives les cotisations patronales pour accidents du travail.

Comme pour les entreprises assujetties à l'ONSS, le financement du régime des accidents du travail repose sur des cotisations à des sociétés d'assurances (dans ce cas, surtout la S.M.A.P.) mais en vertu d'une loi spécifique. On connaît le montant de ces cotisations via le rapport de l'Office de Contrôle des Assurances.

L'estimation des rémunérations décrite ci-dessus se limite aux unités du secteur S11, celles du secteur des administrations publiques - majoritaires, ici - font partie intégrante du calcul du secteur public (S13) sur base des budgets publics (voir infra, point 2.3)

Salaires déclarés à la Caisse de secours et de prévoyance des marins (CSPM)

Les marins de la marine marchande sont assujettis à un régime spécial et c'est la CSPM qui assure la perception des cotisations.

La CSPM transmet des données sur les salaires forfaitaires, les salaires effectifs et les cotisations sociales patronales.

Salaires déclarés au fonds national de retraite des ouvriers mineurs (FNROM)

Jusqu'en 1994, les salaires bruts versés aux travailleurs assujettis au FNROM étaient renseignés dans le rapport annuel de l'ONSS. Ce n'est plus le cas depuis 1995.

L'information transmise directement par le FNROM concerne les cotisations patronales. A partir de 1995, les salaires bruts sont estimés en les laissant évoluer comme les cotisations patronales.

A partir du 1er janvier 1999, les activités du FNROM sont reprises par l'ONSS.

2.2 S12: LES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

2.2.1 SOUS-SECTEURS S121, S122, S123, S124

Pour les sous-secteurs S121 (Banque Centrale), S122 (Autres institutions financières monétaires), S123 (Autres intermédiaires financiers, à l'exclusion des sociétés d'assurance et des fonds de pension) et S124 (Auxiliaires financiers) non compris les auxiliaires d'assurance, les rémunérations sont extraites des schémas comptables propres à ces institutions (schémas A) ou de leur rapport annuel. Ces informations sont complétées par l'enquête structurelle annuelle auprès des institutions de crédit; en particulier par la rubrique "Avantages en nature", reprenant le montant total des avantages en nature qui ne sont pas enregistrés dans la rubrique "Rémunérations, charges sociales et pensions" (notamment les bonifications d'intérêts pour prêt) des schémas A ou rapports annuels.

2.2.2 S124: PARTIE AUXILIAIRES D'ASSURANCE

Le calcul de la rémunération des salariés se base sur les données émanant de l'ONSS. Les auxiliaires d'assurance (courtiers) sont présents dans le secteur S124 mais aussi dans celui des ménages (S14). La répartition de la rémunération entre le secteur S14 et le secteur S124 est proportionnelle à la valeur ajoutée. Cette clé de répartition est utilisée pour les salaires et traitements (D11) et pour les cotisations patronales (D121). Dans les deux secteurs, les cotisations sociales imputées (D122) sont estimées à 4% de D11³. Des corrections sont apportées pour intégrer dans la masse salariale les primes d'assurance relatives aux accidents du travail.

2.2.3 S125: SOCIÉTÉS D'ASSURANCE ET FONDS DE PENSION

Les salaires et traitements bruts, cotisations sociales effectives et imputées à charge des employeurs se calculent à partir des données comptables publiées dans le rapport annuel de l'Office de contrôle des assurances.

Les *salaires et traitements bruts* sont la somme des rubriques "Rémunérations" (8.12.111) et "Autres dépenses de personnel" (8.12.14) des données comptables de l'OCA.

Les cotisations patronales à la sécurité sociale, tirées des données de l'Office national de sécurité sociale et les versements pour pensions extralégales, repris dans les données comptables (code 8.12.13), donnent les *cotisations sociales effectives*.

Les *cotisations sociales imputées* sont obtenues en additionnant les "Pensions" (code 8.12.112) et

³ Pourcentage estimé à partir de l'enquête CEE quadriennale sur le niveau et la structure du coût de la main d'oeuvre;

les "Autres avantages sociaux directs" (code 8.12.113) mentionnées dans le rapport de l'OCA..

Une correction est apportée aux données relatives aux entreprises contrôlées par l'OCA pour retirer les frais de personnel relatifs aux établissements à l'étranger.

En ce qui concerne les fonds de pension, les caisses de pension et les assurances complémentaires soins de santé, aucun frais de personnel n'est comptabilisé. En effet, ces unités n'emploient pas de personnel propre.

2.3 S13: LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Comme pour tous les autres agrégats de ce secteur, les rémunérations du secteur public sont extraites des comptes et budgets publics.

Les salariés des universités font exception. Comme ils ne sont pas rémunérés exclusivement sur des budgets publics, leurs salaires sont estimés à partir des données de l'ONSS.

2.4 S14: LES MÉNAGES

Pour les salariés de ce secteur, la masse salariale est essentiellement estimée à partir des données de l'ONSS.

Elle est complétée par les primes d'assurance contre les accidents du travail (sur base des pourcentages par branche d'activités dérivés de l'enquête CEE quadriennale sur le niveau et la structure du coût de la main d'œuvre) et les pourboires.

Les pourboires, comme pour le secteur S11, sont un pourcentage du chiffre d'affaires. Pour le secteur S14 cependant, une différence doit être faite entre les unités de ce secteur qui ont ou non du personnel. En ce qui concerne les unités avec personnel, la masse salariale est augmentée dans les mêmes proportions que pour le secteur S11. Le solde du montant des pourboires est ajouté au résultat brut d'exploitation (pourboires aux employeurs sans personnel). La production est augmentée du montant global des pourboires.

L'estimation des salaires de tous les travailleurs de la branche d'activité "services domestiques" - qu'on ne trouve que dans le secteur S14 - est réalisée lors de l'élaboration du compte des ménages. Les sources de base sont le "Panel Household Survey" (enquête réalisée par les universités de Liège et d'Anvers) et les statistiques démographiques de l'INS. Cette estimation remplace les résultats incomplets basés sur les données de l'ONSS pour cette branche d'activité. En effet, lorsque leur durée d'occupation n'atteint pas quatre heures par jour chez un même employeur, ni vingt-quatre heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs, ils sont exclus du champ d'application de la sécurité sociale. Une très petite partie seulement de ces travailleurs se retrouvent donc dans les résultats selon l'ONSS.

2.5 S15: LES INSTITUTIONS SANS BUT LUCRATIF AU SERVICE DES MÉNAGES

Pour le personnel des unités classées dans le S15 inscrit à l'ONSS, les données de l'ONSS servent de base.

La rémunération des salariés occupés dans le cadre de programmes de réduction du chômage (programmes de type TCT et PRIME) et la rémunération des ministres du culte (en Belgique, les prestataires de services religieux attachés aux religions officiellement reconnues sont rémunérés par l'Etat) sont extraites du compte du S13 (basé sur les comptes et budgets publics).

Une correction est apportée à partir de données émanant de l'ONSS et de l'OCA pour intégrer dans la masse salariale les primes pour les assurances contre les accidents du travail.

3 REPARTITION DE LA REMUNERATION DES SALARIES EN SALAIRES ET COTISATIONS SOCIALES

Les rémunérations totales pour chaque secteur, doivent être réparties en salaires et traitement bruts (D11), cotisations sociales effectives (D121) et imputées (D122).

Les totaux pour les cotisations sociales effectives (D121) sont déterminés dans le cadre des comptes de l'administration publique (S13) et des sociétés d'assurances et fonds de pension (S125). Les cotisations sociales imputées (D122) sont calculées à partir des résultats de l'enquête CEE quadriennale sur le niveau et la structure du coût de la main d'œuvre. Une fois déterminées les cotisations sociales (D121 et D122), les salaires et traitements bruts (D11) sont obtenus par différence entre les rémunérations (D1) et les cotisations sociales (D121+D122).

3.1 COTISATIONS SOCIALES EFFECTIVES (D121)

Les cotisations sociales effectives à la charge des employeurs sont réparties en cotisations sociales à destination des administrations publiques (S13) (essentiellement à destination des administrations de sécurité sociale) et à destination des sociétés d'assurance et fonds de pension (S125). Elles correspondent respectivement aux variables D6111 (cotisations sociales effectives à charge de l'employeur) des comptes de distribution secondaire du revenu des secteurs S13 et S125.

Les totaux pour ces cotisations étant fixés, ils doivent encore être répartis entre les secteurs et les branches d'activité.

3.1.1 COTISATIONS SOCIALES EFFECTIVES À DESTINATION DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Pour les secteurs S12, S13 et S15 les cotisations sociales effectives à destination des administrations publiques et leur répartition par branche d'activité sont déterminées dans le cadre de l'élaboration des comptes de ces secteurs⁴. Dans le secteur S11, les montants versés à d'autres organismes que l'ONSS (CSPM, FNROM et ONSSAPL) sont également connus.

Les cotisations restant à répartir entre S11 et S14 et leurs branches d'activités sont donc égales au total du code D6111 à destination du S13 diminué du montant du code D121 à destination du S13 versé par les secteurs S12, S13 et S15 et du montant D121 versé à destination du CSPM, FNROM et ONSSAPL (partie versée par le S11).

La répartition entre S11 et S14 et entre leurs branches d'activité de ce montant s'effectue selon la distribution des cotisations patronales données dans le fichier de l'ONSS.

3.1.2 COTISATIONS EFFECTIVES À DESTINATION DES SOCIÉTÉ D'ASSURANCE (S125)

Dans les cotisations à destination du S125, il faut distinguer:

- les cotisations pour assurance accidents du travail;
- les cotisations pour assurance hospitalisation;
- la part patronale des cotisations aux assurances de groupe et aux fonds de pension.

3.1.2.1 Les cotisations pour assurance accidents du travail

Secteurs S11, S12, S14, S15

Il s'agit d'une assurance obligatoire mais ce risque est en grande partie couvert par des sociétés privées d'assurance. Le total des versements est donné dans le rapport annuel de l'Office de contrôle des assurances (OCA). La répartition des versements est effectuée à partir de l'enquête CEE sur le niveau et la structure du coût de la main d'œuvre de 1992. Elle comprend une variable reprenant ces cotisations ainsi que les rémunérations totales par branche d'activité, pour les branches soumises à l'enquête. Les pourcentages obtenus en comparant ces deux grandeurs sont extrapolés à l'ensemble des branches d'activité. Cela permet de construire une clé pour répartir le montant total entre les secteurs et les branches d'activité.

⁴ Les sources utilisées sont celle déjà citées pour le calcul de la masse salariale totale de ces secteurs. Dans le secteur S15, dans le cas des travailleurs PRIME et TCT, les employeurs de ces travailleurs cotisent pour l'ensemble des risques sociaux. La part des cotisations sociales effectives (D121) est estimée à 40% de D1. Pour les officiers du culte, comme pour tous les fonctionnaires, les cotisations sociales effectives sont constituées de 3,8% du traitement.

Secteur S13

Les cotisations pour assurance accidents du travail à destination des sociétés d'assurance viennent des comptes et budgets publics.

3.1.2.2 Les cotisations pour assurances extra-légales

Les principales assurances extra-légales sont les assurances hospitalisation et les assurances de groupe et fonds de pension. Les totaux sont disponibles dans le rapport de l'OCA.

Pour le secteur S12, les comptes ou rapports annuels sont les sources de base. Ils comportent une rubrique reprenant les primes patronales pour assurances extra-légales.

Pour le secteur S13, le montant des cotisations vient des comptes et budgets publics.

Dans le secteur S15, la variable du fichier ONSS "versements pour assurances pension extra-légale" est utilisée.

Les montants à répartir entre S11 et S14 pour ces deux types d'assurance sont alors obtenus par solde. La part patronale des cotisations aux assurances de groupe et aux fonds de pension est répartie entre ces deux secteurs et les branches d'activité comme la cotisation sociale de 8,86% sur les versements pour ces assurances (variable disponible dans le fichier ONSS). Les assurances hospitalisation sont réparties à partir d'une variable reprenant ces versements dans l'enquête CEE, comme pour les assurances accidents du travail.

3.2 LES COTISATIONS SOCIALES IMPUTÉES (D122)

Pour les secteurs S12 et S13, les cotisations sociales imputées sont reprises dans les comptes de ces secteurs (sources: comptes et rapports annuels pour S12 et comptes et budgets public pour S13).

Pour les secteurs S11, S14 et S15 (sauf statuts précaires et ministres du culte), les résultats de l'enquête CEE de 1996 sont utilisés. Ils donnent à la fois les rémunérations des salariés (D1) et les cotisations sociales imputées (D122), pour les branches d'activité soumises à l'enquête. Les pourcentages obtenus en comparant ces deux grandeurs sont extrapolés à l'ensemble des branches d'activité. Ces coefficients sont ensuite appliqués aux rémunérations totales calculées de ces secteurs. Les "grandes entreprises" font l'objet d'un traitement particulier dans le secteur S11. Elles sont en effet souvent leur propre assureur pour les accidents du travail, les pensions et d'éventuelles autres prestations sociales. Les montants correspondants sont disponibles dans leurs comptes et rapports annuels.

Pour le secteur S15, dans le cas des travailleurs PRIME et TCT, étant donné qu'il s'agit d'"emplois précaires", il est supposé que ces travailleurs ne reçoivent pas de prestations sociales directes de leur employeur. Dans le cas des ministres du culte, les cotisations sociales imputées sont constituées des pensions, allocations familiales..., soit tous les types de prestations sociales pour lesquelles il n'y a pas de cotisations de la part de l'employeur, dans ce cas-ci l'État. Le montant des cotisations fictives des ministres du culte provient du compte S13.

4 MÉTHODE DE CALCUL POUR LA DERNIÈRE ANNÉE

4.1 CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE

4.1.1 SECTEURS S11, S14 ET S15

Pour la dernière année publiée, les données de la centrale des bilans et les données d'enquête nécessaires à l'application de la méthode décrite ci-dessus ne sont pas disponibles à temps. L'estimation se base sur l'évolution des salaires selon l'ONSS uniquement.

Si les données de l'ONSS pour la dernière année sont disponibles assez vite, il s'agit d'une version provisoire. Certaines entreprises sont absentes du fichier. La méthode d'estimation repose dès lors sur un échantillon constant comprenant les entreprises communes des fichiers des années (t) et (t-1) et classées dans la même branche d'activité et le même secteur les deux années⁵.

Les salaires selon l'ONSS (voir point 2.1.1 et 2.4) par branche d'activité et par secteur sont calculés sur cet échantillon constant pour les deux années. La comparaison de ces chiffres permet de calculer des coefficients d'évolution. Ces coefficients sont appliqués aux chiffres de salaires finals par branche et par secteur de l'année (t-1) pour donner les salaires estimés de l'année t.

4.1.2 SECTEUR S12

4.1.2.1 Secteurs S121 et S122

Pour ces secteurs, les données de la comptabilité (S121) et des schémas A (S122) sont disponibles. La méthode de calcul est donc la même que pour les autres années.

4.1.2.2 Secteurs S123, S124, S125

Comme pour les secteurs S11 et S14, les calculs sont basés sur l'évolution constatée dans les salaires selon l'ONSS sur l'échantillon constant.

4.1.3 SECTEUR S13

La méthode est identique à celle des autres années: les salaires sont estimés à partir des comptes et budgets publics.

⁵ Etant donné le report de la publication cette année, une version quasi définitive des données de l'ONSS était disponible. L'estimation pour 1998 se base donc sur l'évolution des rémunérations calculée sur le fichier complet et non pas sur un échantillon constant.

4.2 RÉPARTITION EN SALAIRES ET COTISATIONS SOCIALES

4.2.1 COTISATIONS SOCIALES EFFECTIVES (D121)

4.2.1.1 Cotisations sociales à destination des administrations publiques

Comme pour les autres années, le total est connu.

Le montant correspondant aux cotisations du secteur S13 est déterminé à partir des comptes et budgets publics.

Pour les secteurs S12 et S15, les données de l'ONSS sur l'échantillon constant donnent l'évolution des cotisations entre les deux années. Cette évolution est appliquée aux données de l'année (t-1) pour obtenir le total de l'année (t).

Le solde restant est réparti entre les secteurs S11 et S14 et leurs branches d'activité selon la répartition de l'année précédente.

4.2.1.2 Cotisations sociales à destination des sociétés d'assurance (S125)

Le total est connu ainsi que ses trois composantes "accidents du travail", "hospitalisation" et "assurances-groupes et fonds de pension".

Le montant des cotisations du secteur S13 est déterminé à partir des comptes et budgets publics.

Pour les autres secteurs, le solde est réparti comme suit. On détermine par branche le pourcentage de cotisations par rapport aux salaires en t-1. Ces pourcentages sont appliqués aux salaires de l'année t. La distribution "théorique" des cotisations ainsi obtenue est utilisée pour répartir les montants de cotisations connus.

4.2.2 COTISATIONS SOCIALES IMPUTÉES (D122)

Pour le secteur S13, les comptes et budgets publics donnent les cotisations sociales imputées.

Pour les autres secteurs, les pourcentages de cotisations imputées par rapport aux salaires totaux l'année (t-1) sont appliqués aux salaires de l'année (t).

4.3 LES SALAIRES ET TRAITEMENTS BRUTS (D11)

Ils sont obtenus par solde: $D11 = D1 - D121 - D122$.