



*office national
de sécurité
sociale*



*office des
régimes particuliers
de sécurité sociale*

Institutions publiques de sécurité sociale

**Etudiants occupés avec un
contrat d'étudiant:
premier trimestre 2015**

.be

Table des matières

Avant-propos.....	5
A. Généralités sur l'occupation des étudiants	7
1. Introduction	7
2. Stages obligatoires lors des études	7
3. Jeunes soumis à l'obligation scolaire.....	7
4. Emploi et formation en alternance.....	8
5. Le contrat de travail des étudiants-travailleurs.....	8
B. Etudiants occupés avec un contrat d'étudiant	9
1. Dispense d'assujettissement à la sécurité sociale	9
2. Le "contingent" de 50 jours	10
3. Cotisation spéciale de solidarité.....	10
C. Unités statistiques	11
1. Le poste de travail.....	11
2. L'étudiant-travailleur	11
3. Les rémunérations	11
4. Les jours rémunérés	11
D. Critères de classification	12
E. Particularités.....	13

Tableaux

Données synthétiques

Tableau 1: Travail non assujetti des étudiants.....	17
---	----

Importance du travail des étudiants

Tableau 2: Postes de travail	18
Tableau 3: Rémunérations (en milliers d'euros)	19
Tableau 4: Journées rémunérées (en milliers).....	20

Répartition par dimension de l'employeur

Tableau 5: Postes de travail	21
Tableau 6: Rémunérations (en milliers d'euros)	22
Tableau 7: Journées rémunérées (en milliers).....	23

Répartition par branche d'activité (code NACE-BEL 2008)

Tableau 8: Postes de travail24

Tableau 9: Rémunérations (en milliers d'euros)26

Tableau 10: Journées rémunérées (en milliers).....28

Répartition suivant la localisation du siège principal de l'employeur

Tableau 11: Postes de travail30

Tableau 12: Rémunérations (en milliers d'euros)32

Tableau 13: Journées rémunérées (en milliers).....34

Répartition des étudiants occupés (personnes physiques)

Tableau 14: Répartition selon l'âge et le lieu de résidence36

Avant-propos

La loi du 28 juillet 2011 ⁽¹⁾ et l'arrêté royal du 12 septembre 2011 ⁽²⁾ ont profondément modifié la réglementation qui s'applique aux étudiants engagés dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant.

L'arrêté royal est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Une explication détaillée de la nouvelle réglementation est présentée sous le point B (Etudiants occupés avec un contrat d'étudiant).

Une autre nouveauté apparaît pour les données relatives à 2012: il s'agit de l'intégration, avec les données de l'ONSS, des données issues de l'ORPSS (anciennement ONSSAPL) ⁽³⁾, l'organisme public responsable des institutions provinciales et des autorités publiques locales. De gros efforts ont été consacrés au cours de ces dernières années afin d'uniformiser les procédures statistiques des deux organismes.

A côté de la publication consacrée à la répartition des postes de travail par lieu de travail, cette publication est la deuxième qui reprend les données provenant des deux organismes frères. Les tableaux récapitulatifs reprennent séparément les données de l'ORPSS; par contre, ces données sont totalement intégrées dans les autres tableaux (en toute logique, dans le secteur public).

⁽¹⁾ Loi portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés (M.B. du 19 août 2011).

⁽²⁾ A.R. modifiant l'article 17bis de l'A.R. du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (M.B. du 30 septembre 2011).

⁽³⁾ À partir du 1^{er} janvier 2015, l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL) et l'Office de sécurité sociale d'outre-mer (OSSOM) sont fusionnés et forment l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS). Les données de l'ORPSS dans cette brochure ne portent que sur les employeurs et travailleurs qui anciennement relevaient de la compétence de l'ONSSAPL (les administrations provinciales et locales).

Etudiants occupés avec un contrat écrit d'étudiant et soumis uniquement à la cotisation de solidarité pendant le premier trimestre 2015 (ONSS et ORPSS)

A. Généralités sur l'occupation des étudiants

1. Introduction

Le travail livré par des jeunes pendant leur cycle d'études recouvre une réalité complexe: en effet, la nature des relations contractuelles avec l'employeur peut être de plusieurs sortes. De plus, pour certains groupes il existe un assujettissement, parfois limité, à la sécurité sociale des travailleurs salariés alors que pour d'autres, cet assujettissement n'est pas requis. Il s'avère par conséquent difficile de cerner de manière exhaustive toutes les formes d'occupation de ces jeunes.

2. Stages obligatoires lors des études

Certains cycles d'études prévoient l'accomplissement de stages dans les entreprises ou auprès de certains employeurs. Ces stages obligatoires, s'ils ne sont pas rémunérés, ne donnent pas lieu à un assujettissement à la sécurité sociale. Il ne semble pas exister de sources statistiques relatives à cette forme d'occupation.

3. Jeunes soumis à l'obligation scolaire

L'obligation scolaire couvre une période de 12 ans commençant par l'année scolaire qui prend cours dans l'année où le jeune atteint l'âge de 6 ans et s'achevant à la fin de l'année scolaire dans l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans. Cette obligation scolaire est à *temps plein* jusqu'à ce que l'âge de 15 ans soit atteint et que les deux premières années de l'enseignement secondaire soient achevées; l'obligation scolaire à temps plein s'arrête cependant à l'âge de 16 ans ⁽¹⁾.

Les mineurs d'âge qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein ont le choix entre:

- la poursuite de l'enseignement secondaire à temps plein;
- la conclusion d'un contrat d'apprentissage;
- la poursuite d'un enseignement à horaire réduit.

Les deux derniers cas intéressent la sécurité sociale des travailleurs salariés.

⁽¹⁾ Loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire (M.B. du 6 juillet 1983).

Apprentissage

Les mineurs d'âge qui ont terminé leurs obligations scolaires à temps plein peuvent conclure des contrats d'apprentissage industriel ⁽²⁾, ou des contrats d'apprentissage agréés ou bien être occupés dans les liens d'un contrat d'insertion socioprofessionnelle reconnu par les communautés et régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit. L'assujettissement à la sécurité sociale de ces personnes concerne un nombre limité de régimes: les *vacances annuelles*, les *maladies professionnelles* et les *accidents du travail*. Lorsque les apprentis font l'apprentissage d'une profession de nature intellectuelle, l'employeur est tenu de leur payer directement le pécule de vacances et n'est donc pas redevable de cotisations pour le régime des vacances annuelles.

Cet assujettissement limité n'est cependant appliqué que jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans. A partir du 1^{er} janvier de l'année civile suivante (celle de son 19^e anniversaire), il est soumis aux régimes de sécurité sociale qui s'appliquent à un travailleur "ordinaire".

L'assujettissement limité permet d'isoler ces jeunes dans les statistiques de sécurité sociale. Cependant, ceux-ci sont regroupés avec les personnes liées par une convention de stage dans le cadre de la formation de chef d'entreprise, conforme aux règlements relatifs à la formation permanente des classes moyennes, les élèves avec convention d'insertion socio-professionnelle reconnue par les communautés et les régions ainsi que les stagiaires en convention d'immersion professionnelle. L'assujettissement à la sécurité sociale de ces personnes comporte les mêmes limites, y compris au niveau de l'âge.

Scolarité et travail à temps partiel

Les étudiants qui optent pour un enseignement à horaire réduit peuvent conclure des contrats de travail, tout en continuant à suivre obligatoirement un programme scolaire à temps partiel. Leur assujettissement à la sécurité sociale concerne les mêmes régimes que ceux applicables aux travailleurs occupés en exécution d'un contrat de travail, à l'exception du régime des pensions de retraite et de survie.

L'assujettissement limité rend possible la distinction de ces élèves à scolarité obligatoire partielle dans les statistiques de sécurité sociale.

4. Emploi et formation en alternance

Le système d'emploi et formation en alternance (précédemment organisé par l'arrêté royal n° 495 ⁽³⁾) a été complètement intégré dans les conventions de premier emploi en 2004. Les mesures transitoires appliquées aux contrats antérieurs à 2004 ont expiré depuis le premier trimestre 2007.

5. Le contrat de travail des étudiants-travailleurs

Pendant la durée de leurs études, et en dehors des cas visés ci-dessus, les étudiants sont susceptibles d'exercer une activité, tant en dehors que pendant les vacances scolaires. Le contrat de travail d'étudiant est un document social obligatoire. La loi relative aux contrats de travail détermine la nature de la relation de travail avec l'employeur (contrat de travail ordinaire d'ouvrier, d'employé, de domestique ou de représentant de commerce ou bien contrat de travail d'occupation d'étudiant reprenant conjointement des dispositions particulières et les règles

⁽²⁾ Loi du 19 juillet 1993 sur l'apprentissage des professions exercées par de travailleurs salariés (M.B. du 31 août 1983).

⁽³⁾ A.R. n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant l'emploi et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant réduction temporaire de cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes (M.B. du 23 janvier 1987) et textes subséquents.

générales applicables aux contrats ordinaires) et contient des dispositions spécifiques relatives entre autres au travail de nuit et à des activités interdites.

Toute occupation d'un étudiant implique en principe l'assujettissement à la sécurité sociale, avec des cotisations à charge de l'employeur et du travailleur. Ce principe général connaît cependant quelques exceptions: les unes concernent l'ensemble des travailleurs, une autre se rapporte plus spécifiquement aux étudiants; ces exceptions concernent:

- les *travailleurs* (et donc les étudiants) qui effectuent un travail occasionnel: il s'agit d'un travail effectué pour les besoins du ménage de l'employeur et de sa famille et dont la durée hebdomadaire totale ne dépasse pas huit heures par semaine, chez un ou plusieurs employeurs;
- les *travailleurs* (et donc les étudiants) qui sont occupés, sous certaines conditions, en qualité d'animateurs d'activités socioculturelles et sportives à raison d'un maximum de 25 jours par an;
- les *travailleurs* (et donc les étudiants) qui sont occupés en tant que travailleurs manuels occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture (cueillette du tabac et du houblon; nettoyage et triage des yprésaux), durant certaines périodes déterminées de l'année;
- les *étudiants* effectuant un stage prévu dans leur cycle d'études (voir supra);
- les *étudiants* occupés pendant 50 jours maximum pendant l'année (voir infra).

Hormis dans ces cas d'exceptions, les étudiants-travailleurs doivent donc être déclarés à l'ONSS ou à l'ORPSS. Cependant, il n'existe pas d'informations statistiques spécifiques à leur propos. En effet, ces étudiants-travailleurs ne sont pas distingués des autres travailleurs de l'entreprise lorsque leurs prestations sont déclarées à l'ONSS ou à l'ORPSS. En outre, s'il n'y a pas d'assujettissement, il n'y a actuellement pas de déclaration trimestrielle à la sécurité sociale.

Cependant, les dispositions légales actuellement en vigueur permettent la réalisation de statistiques concernant les étudiants occupés avec un contrat d'étudiant et soumis à un régime particulier.

B. Etudiants occupés avec un contrat d'étudiant

1. Dispense d'assujettissement à la sécurité sociale

Jusqu'à 2011, l'année civile était scindée en deux périodes: d'une part, le troisième trimestre et d'autre part, le reste de l'année. Pendant ces 2 périodes, il y avait dispense d'assujettissement si la durée d'occupation ne dépassait pas 23 jours.

Depuis 2012, les étudiants peuvent travailler dans le cadre d'un contrat écrit d'occupation d'étudiant et sont soustraits à l'application de la sécurité sociale si la durée d'occupation pendant l'année civile ne dépasse pas 50 journées de travail (nombre appelé le "contingent") et se situe hors des périodes de présence obligatoire dans les établissements scolaires; par période de présence obligatoire dans les établissements scolaires, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'étudiant en question est censé suivre les cours ou participer aux activités de l'établissement d'enseignement auquel il est inscrit. L'étudiant ne peut donc pas travailler au moment où il est censé suivre les cours ou participer aux autres activités.

Lorsqu'un employeur peut conclure un contrat écrit d'occupation d'étudiant avec un étudiant, il est tenu de le faire. Il n'a pas le choix.

2. Le "contingent" de 50 jours

Généralités

Le décompte est établi par année civile même si le contrat d'étudiant dépasse celle-ci. Les "compteurs" sont donc remis à 0 chaque année. La déclaration Dimona⁽⁴⁾ est la source authentique pour le contrôle de ce contingent. Les parties concernées peuvent suivre cette données grâce à l'application "student@work" figurant sur un site dédié (<https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/index.html>)⁽⁵⁾.

La cotisation de solidarité est uniquement applicable pour les 50 premiers jours qui ont été déclarés dans Dimona. Si le contingent de 50 jours est dépassé, la cotisation de solidarité n'est plus d'application à partir du 51^e jour. A partir de ce moment, l'étudiant est assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés et les cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale habituelles sont dues.

S'il y a dépassement du contingent lors de l'occupation chez un seul employeur, deux cas sont prévus:

- si l'employeur remplit correctement sa déclaration trimestrielle (DmfA), autrement dit qu'il déclare les jours inclus dans le contingent avec la cotisation de solidarité et les jours excédentaires avec les cotisations ordinaires de sécurité sociale, la règle édictée ci-dessus est applicable, à savoir déduction des cotisations normales à partir du 51^e jour;
- si l'employeur ne remplit pas sa déclaration trimestrielle correctement en déclarant la cotisation de solidarité pour les jours dépassant le contingent, il sera redevable des cotisations ordinaires de sécurité sociale à partir du 1^{er} jour.

Combinaison avec d'autres formes d'occupation

Un travail comme étudiant dans le cadre des dispositions spécifiques décrites ci-dessus est compatible avec une **occupation de 25 jours**, non soumise à la sécurité sociale, **dans le secteur socio-culturel**, à condition qu'il s'agisse d'occupations nettement distinctes. Le nombre de jours d'occupation dans le secteur socio-culturel n'est pas retranché du contingent du travail étudiant non assujéti à la sécurité sociale.

L'étudiant peut également être occupé comme **travailleur occasionnel dans l'agriculture ou l'horticulture**. Depuis le troisième trimestre 2013, le nombre de jours d'occupation dans le cadre des deux statuts sont complètement indépendants l'un de l'autre. Si l'étudiant travaille comme **travailleur occasionnel dans le secteur de l'Horeca**, ses jours de travail sont retirés comme travailleur occasionnel, ce contingent peut être consulté sur l'application on-line Horeca@work (<https://www.socialsecurity.be/nl/citizen/static/applics/horecaatwork/index.htm>). Dans les 2 cas, la personne concernée doit d'abord épuiser son contingent de 50 jours comme étudiant avant de pouvoir être occupé comme travailleur occasionnel.

3. Cotisation spéciale de solidarité

Le taux de la cotisation de solidarité s'élève à 8,13 %. La part patronale s'élève à 5,42 % alors que la part à charge de l'étudiant est fixée à 2,71 %.

En outre, la cotisation pour le Fonds amiante (0,01 %) est également due.

Cette cotisation de solidarité n'ouvre cependant aucun droit à l'étudiant en matière de sécurité sociale.

⁽⁴⁾ Dimona est la déclaration immédiate de l'emploi, obligatoire au début et à la fin d'une relation de travail

⁽⁵⁾ L'étudiant a accès à son dossier complet; l'employeur dispose d'un accès limité lui permettant de contrôler le contingent.

Cette cotisation spéciale de solidarité est perçue à l'ONSS et à l'ORPSS de façon bien spécifique ce qui permet de fournir des statistiques relatives à cette catégorie d'étudiants.

Les tableaux présentés dans cette brochure ne concernent donc que les étudiants occupés par des employeurs ressortissant à l'ONSS et à l'ORPSS et qui sont assujettis à cette cotisation de solidarité.

C. Unités statistiques

1. Le poste de travail

La statistique des postes de travail occupés consiste à dénombrer le nombre de travailleurs occupés par chaque employeur **au cours** d'un trimestre ⁽⁶⁾.

Les travailleurs qui, au cours d'un trimestre, ont été occupés par plus d'un employeur (cela peut se produire auprès d'employeurs relevant tant de l'ONSS que de l'ORPSS), sont comptabilisés plusieurs fois. La différence entre le nombre de postes de travail et le nombre de travailleurs occupés (voir ci-dessous) est exclusivement due à ces travailleurs à occupations multiples.

2. L'étudiant-travailleur

La statistique du nombre d'étudiants occupés **au cours** d'un trimestre ⁽⁶⁾ repose sur l'élimination des doubles comptages issus d'éventuelles multiples prestations d'une même personne. La détection de ces prestations s'opère grâce au numéro d'identification à la sécurité sociale (NISS) de chaque personne. Cet identifiant unique est constitué par le numéro de Registre national dans la plupart des cas; en l'absence de numéro de Registre national, l'identification de la personne est opérée à l'aide de registres annexes gérés par la Banque-carrefour de la Sécurité sociale.

Contrairement aux statistiques de l'emploi traditionnelles, il n'y a pas dans le cadre des statistiques relatives aux étudiants de choix de la prestation principale, à lier aux caractéristiques de l'employeur concerné.

3. Les rémunérations

Les rémunérations considérées sont celles qui auraient été passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale si l'étudiant ne répondait pas aux conditions d'exclusion. Ces rémunérations sont définies par les dispositions légales et réglementaires de la période concernée. Ce sont des rémunérations brutes, non diminuées des charges fiscales éventuelles.

4. Les jours rémunérés

La notion de *jour rémunéré* associe aux journées effectivement consacrées au travail les éléments suivants:

- les journées non prestées pour lesquelles une rémunération est passible du calcul des cotisations; dans cette notion figurent entre autres les jours fériés légaux et les jours de compensation de ceux-ci, les journées de petit chômage ainsi que les journées, légales et complémentaires, de vacances des employés;

⁽⁶⁾ Et non à la fin d'un trimestre.

- les journées de repos compensatoire sauf celles du secteur du bâtiment.

Ces journées rémunérées sont déclarées sous forme de **nombre entier** en appliquant le principe suivant lequel tout jour de travail entamé compte pour une journée entière et ceci quelle que soit la durée des prestations

D. Critères de classification

Chaque poste de travail peut être distingué suivant son statut: **ouvrier** ou **employé**. Le nombre d'**employeurs** et de **postes de travail** ainsi que le montant des **rémunérations** et le nombre de **jours rémunérés** sont présentés dans les tableaux de 1 à 7 avec une distinction entre, d'une part, le **secteur privé** et, d'autre part, le **secteur public**. La répartition entre secteurs privé et public est parfois délicate; de plus, l'augmentation ou la diminution constatée dans un secteur n'est pas toujours due à une réduction ou à une augmentation du personnel, mais peut s'expliquer, surtout ces dernières années, par des glissements d'employeurs du secteur privé vers le secteur public et vice versa (par exemple: privatisations, autonomie de filiales, ...).

Le premier tableau contient également une distinction entre les employeurs qui n'occupent que des étudiants et les employeurs qui emploient d'autres travailleurs que des étudiants.

Les autres tableaux statistiques combinent, en ordre divers, différents caractères tels le sexe des travailleurs, le statut du poste de travail occupé ainsi que le type d'activité économique, l'arrondissement administratif, la dimension des employeurs et l'importance du recours au travail étudiant.

Les tableaux 2, 3 et 4 illustrent l'importance du recours aux étudiants. Le nombre de postes de travail, les rémunérations et les jours rémunérés y sont répartis en fonction du nombre total d'étudiants auxquels l'employeur a fait appel, simultanément ou non, au cours du trimestre concerné. Les classes utilisées à cet effet sont caractérisées par une lettre (de A à I).

Les tableaux 5, 6 et 7 répartissent, quant à eux, le nombre de postes de travail, leurs rémunérations et les jours rémunérés en fonction du nombre de travailleurs assujettis à la sécurité sociale occupés à la fin du trimestre. Les classes utilisées à cet effet sont caractérisées par un chiffre (de 1 à 9).

Les **classes dimensionnelles** utilisées de A à I (*de 1 à 9*) englobent les employeurs qui occupent respectivement moins de 5 étudiants (*travailleurs*), de 5 à 9 étudiants (*travailleurs*), de 10 à 19 étudiants (*travailleurs*), de 20 à 49 étudiants (*travailleurs*), de 50 à 99 étudiants (*travailleurs*), de 100 à 199 étudiants (*travailleurs*), de 200 à 499 étudiants (*travailleurs*), de 500 à 999 étudiants (*travailleurs*), 1.000 étudiants (*travailleurs*) et plus.

Les subdivisions par branche d'**activité économique** sont établies d'après la nomenclature générale des activités économiques, la NACE-Bel. Chaque employeur est rattaché à une classe d'activité déterminée en fonction de son activité économique la plus importante propre. La répartition des postes de travail est indiquée en relation avec la classification de l'employeur qui les occupe, aucune observation statistique ne portant sur la profession qu'ils y exercent individuellement ⁽⁷⁾. Les tableaux 8, 9 et 10 reprennent respectivement la répartition des postes de travail, des rémunérations et des jours rémunérés des étudiants selon ces branches d'activité économique.

⁽⁷⁾ Par exemple, un mécanicien travaillant dans une entreprise textile sera classé dans l'industrie textile.

La **distribution géographique**, dont le critère est l'*arrondissement administratif*, se fait d'après la *localisation du siège principal de l'entreprise* ⁽⁸⁾. Les données sont reprises dans les tableaux 11, 12 et 13.

Le tableau 14 présente quant à lui une distribution du **nombre d'étudiants** (du nombre de personnes physiques) selon leur **sexe**, leur **âge** et leur **domicile**.

E. Particularités

Les données présentées dans cette brochure correspondent à ce que les employeurs ont mentionné sur leur déclaration trimestrielle. Elles reflètent ce qui a été enregistré dans un délai de sept mois après l'expiration du trimestre.

La réglementation concernant le travail des étudiants était assez complexe jusqu'à 2011 et posait d'importants problèmes pratiques aux services du contrôle de l'ONSS et de l'ORPSS. La nouvelle réglementation apporte une simplification dans la mesure où l'instrument de suivi développé sur le site "student@work" permet à l'étudiant de consulter son dossier et d'attester du nombre de jours restant disponibles.

Les déclarations trimestrielles permettent des analyses encore plus fines (pour des raisons techniques **uniquement pour l'ONSS** actuellement). Elles permettent de déterminer combien de personnes ont eu un contrat d'étudiant chez plusieurs employeurs ou le nombre d'étudiants qui ont dépassé la limite des 50 jours sous le régime de la cotisation de solidarité ⁽⁹⁾.

Le tableau suivant présente les éléments concernant ce trimestre:

Nombre d'employeurs ONSS différents auprès desquels les étudiants ont été occupés	Nombre de personnes pour ce trimestre (ONSS)	Nombre de personnes qui ont dépassé la limite des 50 jours depuis le 1er janvier
1	156.441	0
2	13.918	31
3	1.389	6
4	154	0
5	31	0
6	2	0
7	4	1
8	1	0
9	0	0
10	0	0
11	0	0
12	0	0
Total	171.940	38

⁽⁸⁾ Dans cette répartition géographique, la Région flamande englobe les provinces d'Anvers, de Flandre Occidentale, de Flandre Orientale, de Limbourg et du Brabant Flamand, la Région wallonne comprend les provinces de Hainaut, de Liège, de Luxembourg, de Namur et du Brabant Wallon, tandis que la Région de Bruxelles-capitale correspond à l'arrondissement de Bruxelles-capitale.

⁽⁹⁾ Les modalités de la déclaration DmfA qui déterminent que toute journée entamée compte pour une unité impliquent que ces informations ont un caractère indicatif. Si un jour a été presté le matin chez un employeur et l'après-midi chez un autre, deux jours sont en principe comptabilisés. Au moment où cette publication est élaborée, les contrôles trimestriels n'ont pas encore été réalisés.

Tableaux (ONSS et ORPSS)

Les données publiées dans cette brochure sont disponibles sur CD-rom ou par e-mail (demandes via stat.info@onss.fgov.be) et peuvent être consultées sur le site Web de l'ONSS.