

## BÉLGICA

### TRABAJO A DEMANDA: LOS CONTRATOS DE CERO HORAS<sup>24</sup>

---

#### **Introducción**

Los contratos de cero horas, también conocidos como contratos “a demanda”, son contratos en los que no existe un régimen de tiempo de trabajo ni de horario previamente definidos. En consecuencia, el empleador se pone en contacto con el trabajador y solicita la prestación de sus servicios cuando surge una necesidad empresarial. Por su parte, el trabajador tiene la libertad para decidir, en ese momento, si acepta o no ponerse a disposición del empleador.

Según un estudio realizado por la Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido, país en el que el contrato “a demanda” se ha desarrollado más ampliamente, alrededor de un millón de trabajadores (sobre todo jóvenes y personas de edad avanzada) se encontrarían ocupados a través de este régimen de contratación, de los cuales casi una cuarta parte en el sector público. Los sectores que utilizan más este sistema de contratación son la hostelería, la educación y los cuidados sanitarios. En la práctica, la duración media del tiempo de trabajo prestado alcanza la media jornada.

La situación en Bélgica es muy diferente. En el ámbito social, este tipo de contratos se ve con recelo. Sus detractores subrayan, entre otros motivos, la precariedad de la relación laboral que subyace en estos contratos, que coloca al trabajador en una posición de debilidad. En la otra parte, sus partidarios ponen el acento en la gran flexibilidad que esta modalidad contractual supone para las partes contratantes.

#### **Concepto y críticas**

En la legislación belga no existe propiamente una definición legal del contrato de trabajo “a demanda”. No cabe duda de que se trata de un contrato “sui generis”, pero en tanto que la relación jurídica que vincula a las partes contratantes es una relación de subordinación y de inclusión en el ámbito organizativo del empleador, parece lógico pensar que las disposiciones de la Ley de 3 de julio de 1978, relativa a los contratos de trabajo, son aplicables. En este sentido, este contrato puede definirse como un contrato marco, de duración determinada o indefinida, mediante el que las partes contratantes acuerdan que el empleador pueda solicitar los servicios del trabajador de manera irregular para la realización de cometidos o prestaciones concretas. En consecuencia, es el empleador quien decide de forma discrecional (no necesariamente abusiva) cuándo tiene necesidad de los servicios del trabajador y durante cuánto tiempo. A su vez, el empleador, que no se encuentra de forma permanente a disposición del empleador, puede rechazar libremente la propuesta de trabajo que le es ofrecida.

De lo anterior se desprende que en este sistema de trabajo las partes desconocen inicialmente el número de horas de trabajo a realizar y, por lo tanto, el importe de la retribución que puede percibir el trabajador. Sin embargo, esta situación no es contraria a la Ley de 3 de julio de 1978, que no exige para la validez del contrato de trabajo que el empleador dé ocupación al trabajador de forma constante o que las prestaciones laborales sean realizadas de forma regular o significativa. A tal efecto, el Tribunal de Casación belga ha admitido la validez de los contratos de trabajo con independencia de la duración y amplitud del trabajo prestado.

---

<sup>24</sup> Fuente: revista jurídica ORIENTATIONS / octubre 2014

Otro de los motivos utilizados para cuestionar la validez de este tipo de contratos se refiere a la falta de determinación de las obligaciones esenciales que deben ser cumplidas por el empleador y el trabajador, pues ninguno de ellos conoce en el momento de su conclusión ni el volumen de las prestaciones debidas ni el importe del salario. Este argumento carece de solidez, pues, como en todo contrato de trabajo, el objeto del contrato de trabajo “a demanda” para el empleador es el pago del salario acordado y para el trabajador la realización del trabajo solicitado. A este respecto, hay que señalar que, si el contrato marco se ha redactado correctamente, tanto las funciones como el salario pueden haberse determinado inicialmente (aunque pueda ser necesaria una ulterior precisión o concreción) o, al menos, pueden determinarse en el futuro, lo que evita la declaración de nulidad por tal motivo. Solamente el momento de inicio de la prestación laboral y la duración del trabajo efectivo constituyen los elementos no determinables en el momento de suscribir el contrato.

De otra parte, diversas sentencias del Tribunal de Casación belga han admitido la validez jurídica de este tipo de contratos y su calificación como auténticos contratos de trabajo a pesar de la naturaleza irregular de la prestación de servicios por parte del trabajador. No impide esta calificación el carácter discontinuo de la prestación de trabajo porque, como ha sentenciado el Tribunal de Casación en diversas ocasiones, la Ley de 3 de julio de 1978 no exige que el empleador tenga la obligación de dar trabajo al empleado de forma constante y regular.

En definitiva, aunque los trabajadores “a demanda” no se encuentran integrados de forma permanente en las empresas que solicitan sus servicios, cuando son llamados para la realización de un trabajo y lo aceptan entran a formar parte de su estructura organizativa en régimen de subordinación.

### **Comparación con otras modalidades contractuales**

El contrato de trabajo “a demanda” debe distinguirse de otras modalidades contractuales de naturaleza laboral, entre las que cabe citar las siguientes:

#### **Contrato de trabajo a tiempo parcial**

A diferencia del contrato de trabajo “a demanda”, el contrato a tiempo parcial debe mencionar la duración media del tiempo de trabajo y, en caso de que el horario de trabajo sea variable, éste debe comunicarse al trabajador con antelación. Es importante resaltar que en el contrato a tiempo parcial el trabajo se realiza de una manera regular, aunque la duración de la jornada es inferior a la duración de un contrato a tiempo completo y si el trabajador realiza horas complementarias éstas deben ser retribuidas o compensadas con descansos. Frente a este régimen de trabajo, el contrato de trabajo “a demanda” da respuesta a necesidades ocasionales de las empresas, por lo que, en consecuencia, el trabajo se presta de forma irregular o intermitente.

b. Sucesión de contratos de trabajo de duración determinada o para la realización de un trabajo determinado

Anteriormente se señaló que un elemento esencial del marco jurídico del contrato de trabajo “a demanda” consiste en la facultad del empleador para solicitar los servicios del trabajador cada vez que los necesite. Dicho esto, la cuestión que se plantea es si el contrato marco que regula el trabajo a demanda constituye un contrato de trabajo con autonomía propia o si, por el contrario, sólo constituye un marco jurídico amplio que necesita para su concreción la formalización de contratos sucesivos de duración determinada o para la realización de un trabajo determinado cada vez que el empleador hace una oferta de trabajo al empleado y éste la acepta. La cuestión es importante, pues en la segunda hipótesis (conurrencia de oferta de trabajo y su aceptación), ante la existencia de una sucesión de contratos de

duración determinada o para la realización de un trabajo determinado, el juez deberá analizar si la relación entre las partes merece la calificación de contrato de trabajo por tiempo indefinido por aplicación de las presunciones previstas en el artículo 10 de la Ley de 3 de julio de 1978.

La problemática anterior, que surge de la tesis de la existencia de contratos de duración determinada sucesivos, desaparece si se acepta la autonomía jurídica y la autosuficiencia de los contratos de trabajo “a demanda”, que pueden concluirse por tiempo indefinido, de duración determinada o para la realización de un trabajo determinado.

#### c. Trabajo por cuenta propia

El contrato de trabajo “a demanda” ofrece numerosas similitudes con el trabajo por cuenta propia: la libertad de aceptar o rechazar el trabajo propuesto, el hecho de poder tener simultáneamente varios contratantes, etc. Sin embargo, el elemento distintivo fundamental entre ambas modalidades contractuales radica en la existencia o no de una relación de subordinación entre las partes contratantes. Mientras que el trabajador autónomo dispone de total autonomía para gestionar su propio negocio, el empleado sujeto a un contrato “a demanda” se encuentra incluido en el ámbito rector del empleador y, en consecuencia, sujeto a una relación de subordinación.

### **Contrato de trabajo a demanda y elementos generales del contrato de trabajo**

La naturaleza del contrato “a demanda” plantea algunas cuestiones particulares en los que se refiere a diversos elementos generales del contrato de trabajo ordinario. Entre ellas pueden citarse las siguientes:

#### a. Suspensión del contrato

El contrato de trabajo “a demanda” está sujeto a las mismas causas legales de suspensión que cualquier otro contrato de trabajo durante la ejecución del trabajo contratado. Esto significa que si, por ejemplo, el trabajador sufre un proceso de incapacidad laboral durante la realización del trabajo encomendado, tiene derecho al salario garantizado a cargo del empleador en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador asalariado durante los días de actividad normal.

De otra parte, por lo que se refiere al periodo de tiempo que transcurre entre dos requerimientos del empleador dirigidos al trabajador para que preste sus servicios, hay que entender que se trata de una suspensión del contrato acordada inicialmente por las partes a través del contrato marco suscrito durante la cual las obligaciones recíprocas no son aplicables.

#### b. Despido del trabajador

En el ámbito de un contrato marco de trabajo “a demanda” de duración indefinida, es importante precisar las reglas aplicables para determinar el importe de la indemnización cuando el contrato concluye por causa de despido. Los criterios de aplicación serían los que se exponen a continuación.

En cuanto a la antigüedad, es importante determinar si hay que tener en cuenta para su cómputo los periodos de suspensión entre una prestación laboral y otra. A tal efecto, el Tribunal de Casación estableció en una sentencia de 28 de junio de 1982 que *“el tiempo de servicio se determina en función del periodo durante el cual la relación laboral entre las partes ha estado vigente, con independencia de que el empleado haya trabajado o no durante la totalidad de dicho periodo”*. Hay que señalar que el supuesto de hecho

contemplado por el Tribunal de Casación consistía en una suspensión por causa de incapacidad laboral, es decir, por una de las causas de suspensión del contrato previstas en la ley. De lo anterior puede deducirse que el Tribunal de Casación se inclina por el cómputo de dichos periodos cuando la suspensión se produce por causas contempladas en la ley (incapacidad laboral, etc.). En caso contrario, parece lógico estimar que sólo se tendrán en cuenta para el cálculo de la antigüedad del empleado los periodos de trabajo efectivamente prestados.

Otra de las cuestiones que se plantean es la determinación de la retribución que hay que tomar como referencia para el cálculo de la indemnización. Teniendo en cuenta que el artículo 39 de la Ley de 3 de julio de 1978 establece que la indemnización por despido se calcula sobre la base de la retribución en curso más el resto de las ventajas obtenidas con ocasión del contrato de trabajo, existen dos formas de determinación la remuneración de referencia: a) la primera toma en consideración la retribución y las ventajas complementarias obtenidas por el trabajador durante el último periodo de trabajo prestado; b) la segunda, consiste en fijar como base de cálculo la media salarial mensual (más las ventajas complementarias) de un período más largo (doce meses, por ejemplo, como se suele hacer para el cálculo de la retribución variable).

La tercera cuestión que surge en este tema, de difícil solución, es la concesión de un plazo de preaviso. En un contrato de trabajo ordinario, durante el plazo de preaviso las partes deben continuar cumpliendo sus obligaciones respectivas (trabajar y remunerar el trabajo). Sin embargo, por definición, en el caso del contrato de trabajo "a demanda" ni el empleador está obligado a llamar al trabajador ni este último está obligado a aceptar el trabajo ofrecido. Por lo tanto, parecería lógico establecer en este supuesto una indemnización a favor del trabajador afectado que le compense por la falta preaviso.

#### c. Días festivos

Por lo que se refiere a los días festivos durante los periodos de trabajo efectivo, su retribución se realizará conforme a las reglas reglamentarias en vigor. En cuanto a los días festivos existentes durante los periodos de suspensión de la actividad laboral, parece lógico pensar que no tendrán la consideración de días retribuidos. En efecto, la suspensión de un contrato de común acuerdo, como ocurre con el contrato de trabajo "a demanda", no genera el derecho al cobro de la retribución correspondiente a los días festivos sobrevenidos durante el intervalo de tiempo transcurrido entre una oferta de trabajo y otra.

#### d. Tiempo de trabajo

Partiendo de la base de que el contrato "a demanda" es un contrato de trabajo, sería de aplicación el artículo 19 de la Ley de 16 de marzo de 1971, en cuya virtud se considera tiempo de trabajo aquel durante el cual el trabajador está a disposición del empleador con derecho a remuneración. Por lo tanto, tan pronto como el trabajador responda de forma positiva a una oferta de trabajo por parte del empleador, se entenderá que desde ese momento se encuentra a su disposición, de tal manera que comenzará a devengar la retribución correspondiente aunque el trabajo no fuese finalmente prestado.

Además, el empleador no puede exigir al trabajador contratado "a demanda" que preste sus servicios fuera de los horarios fijados en la reglamentación de trabajo que sea aplicable.

#### e. Vacaciones anuales

Con carácter general, las vacaciones anuales se encuentran reguladas en la Ley de 28 de junio de 1971 y el Real Decreto de 19 de marzo de 1967. En el caso de un contrato de trabajo "a demanda", la duración de las vacaciones sería proporcional a la duración del trabajo prestado en el año en curso, incluidos los periodos asimilados al trabajo. Junto a

este principio general, existe un problema de difícil solución en lo que se refiere a la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones, teniendo en cuenta que la llamada del empleador al trabajador responde precisamente a la existencia de una necesidad concreta que debe ser cubierta.

### Aspectos de Seguridad Social

Existen también determinados aspectos de seguridad social que presentan particularidades en lo que al contrato de trabajo “a demanda” se refiere. Entre ellas, cabe destacar las siguientes:

#### a. Declaración Dimona

Cuando se produce la contratación de un trabajador, el empleador debe realizar a la administración pública una declaración inmediata (Dimona) con los datos relativos al inicio y al fin de la relación de trabajo con un empleado, así como tramitar su alta en la Oficina Nacional de Seguridad Social. Una primera posibilidad es considerar cada llamada de trabajo de manera independiente, de tal manera que el empleador debería realizar las anteriores comunicaciones oficiales cada vez que la convocatoria se produce. Por el contrario, si se considera que el contrato de trabajo es único y tiene autonomía propia, solo sería exigible una única declaración Dimona al inicio y a la finalización del contrato de trabajo. Evidentemente, esta última solución parece la más práctica desde el punto de vista de la simplificación administrativa.

#### b. Desempleo

La cuestión que se suscita en relación con los trabajadores empleados bajo la modalidad de un contrato “a demanda” es la relativa a la generación del derecho a las prestaciones de desempleo. El Real Decreto de 25 de noviembre de 1991 reconoce el derecho a prestaciones por los días no trabajados siempre y cuando se cumpla los requisitos legales. Uno de estos requisitos es la pérdida involuntaria del trabajo y su remuneración. Este es el aspecto problemático si se tiene en cuenta que el contrato de trabajo “a demanda” permite al trabajador rechazar la prestación de servicios que le es ofrecida. En estas circunstancias, si el empleado rechaza la oferta de trabajo sin motivo justificado, la oficina de empleo podría considerar que no se cumple el requisito precitado para generar el derecho a prestaciones de desempleo.

#### c. Pensión de jubilación

A los periodos trabajados bajo el régimen de un contrato de trabajo “a demanda” sería de aplicación el Real Decreto de 24 de octubre de 1967 sobre pensión de jubilación. La pensión se calcula en función de la duración de la vida laboral del trabajador, de su situación familiar y de las retribuciones brutas obtenidas (con topes máximos). En estas condiciones, la generación de derechos para el cálculo de la pensión de jubilación del trabajador “a demanda” se deberá ajustar a los periodos de trabajo efectivo. La fórmula de cálculo aplicable es la siguiente:  $(312 \times \text{número de horas prestadas durante el año})$  dividido entre  $(\text{número de horas semanales a tiempo completo en la empresa} \times 52)$ .

### Conclusiones

En la sociedad de nuestros días, las empresas se ven cada vez con más frecuencia ante situaciones en las que deben dar una respuesta inmediata a necesidades imprevistas de mano de obra. Estas situaciones se generan cada vez de manera amplia y afectan a sectores cada vez más numerosos. En consecuencia, es más que previsible que el recurso al contrato de trabajo “a demanda” se extienda rápidamente en nuestra sociedad en razón

de la evolución de la coyuntura socioeconómica y de los requerimientos del mercado de trabajo.

En este contexto, cabe preguntarse si la ley belga da respuesta suficiente mediante las modalidades contractuales vigentes a las necesidades que pretenden cubrirse a través del contrato de trabajo “a demanda”. La respuesta no puede ser afirmativa, de manera que es preciso encontrar una solución jurídica que permita dar respuesta a las demandas reales de flexibilidad de los empresarios (en aras de una mayor competitividad nacional e internacional) y de los trabajadores, otorgando al mismo tiempo una protección adecuada a estos últimos frente a eventuales prácticas abusivas en la utilización de esta modalidad contractual.

Mediante la introducción de determinadas disposiciones legales que permitan disipar las incertidumbres jurídicas actualmente existentes, el contrato de trabajo “a demanda” puede constituir una respuesta adecuada a las necesidades e intereses expuestos. Pero mientras estas disposiciones legales no se pongan en marcha, el empleador debe ser consciente de las incertidumbres jurídicas y de los riesgos vinculados a la utilización de esta figura contractual, sobre la que la jurisprudencia también se pronuncia de forma confusa y dubitativa.

Para evitar en la medida de lo posible estas situaciones, es importante que el empleador realice una redacción detallada y cuidadosa del contrato, asegurándose que esta fórmula es la que mejor se ajusta a sus necesidades estructurales en función de su actividad. A este fin, el preámbulo del contrato debe describir con precisión los motivos legítimos y los intereses de las partes contratantes en la utilización de esta modalidad contractual. Una correcta redacción del preámbulo permitirá, en caso de ulterior litigio, interpretar correctamente cuál fue la voluntad de las partes en el momento de la contratación, de manera que esta declaración de voluntad despliegue los efectos jurídicos pretendidos. Además, el contrato debe incluir también disposiciones de diversa naturaleza: la protección del trabajador frente a una puesta a disposición permanente de sus servicios, las ventajas extralegales y la formación que le es ofrecida, su carrera profesional, etc. Por todas estas razones, la modalidad del contrato marco descrito en el presente artículo constituye la mejor fórmula para formalizar el contrato de trabajo “a demanda”.

## **INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN BÉLGICA / NOVIEMBRE 2014**

---

### **Desempleo registrado (ONEM)**

A finales de noviembre había 590.816 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 11.464 personas en base intermensual y un aumento de 193 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2012— se situó en 11,7% (11,5% para los hombres y 11,9% para las mujeres), lo que supone una tasa invariable en términos interanuales.

En las estadísticas adjuntas se reflejan también diversos datos absolutos (desempleados menores de 25 años, desempleados de larga duración y jóvenes en periodo de prácticas de inserción) distribuidos por género y territorio.

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de noviembre hubo 475.645 ciudadanos belgas, 57.053

ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 5.274 españoles) y 58.118 ciudadanos extracomunitarios.

Los datos adjuntos proceden de la Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM).

### **Desempleo EFT**

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat, se ha situado en el 8,6% en el mes de octubre de 2014.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

## STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN NOVEMBRE 2014

dont  
 FLANDRE WALLONIE Commun. BRUXELLES PAYS - 1m. -12 m.  
 Germanoph.

### 1. Demandeurs d'emploi inoccupés ( DEI ) :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	123.725	131.259	1.418	57.628	312.612	-4.084	+1.564
Femmes	106.102	120.234	1.397	51.868	278.204	-7.380	-1.371
<b>Total</b>	<b>229.827</b>	<b>251.493</b>	<b>2.815</b>	<b>109.496</b>	<b>590.816</b>	<b>-11.464</b>	<b>+193</b>
- 1 m.	-5.745	-2.959	-136	-2.760	-11.464		
- 12 m.	+4.391	-3.022	-46	-1.176	+193		

### 2. dont les DEI de moins de 25 ans :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	27.578	28.953	280	7.126	63.657	-2.887	-2.268
Femmes	19.505	24.612	255	6.458	50.575	-3.842	-2.760
<b>Total</b>	<b>47.083</b>	<b>53.565</b>	<b>535</b>	<b>13.584</b>	<b>114.232</b>	<b>-6.729</b>	<b>-5.028</b>
- 1 m.	-4.226	-1.910	-78	-593	-6.729		
- 12 m.	-1.311	-2.678	+8	-1.039	-5.028		

### 3. dont les DEI avec une durée d'inactivité de 2 ans et plus :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	35.228	51.337	443	27.457	114.022	-28	+7.127
Femmes	27.812	45.084	467	23.948	96.844	-669	+2.823
<b>Total</b>	<b>63.040</b>	<b>96.421</b>	<b>910</b>	<b>51.405</b>	<b>210.866</b>	<b>-697</b>	<b>+9.950</b>
- 1 m.	+376	-114	-15	-959	-697		
- 12 m.	+7.106	+2.256	+56	+588	+9.950		

### 4. dont les jeunes DEI en période de stage d'insertion :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	10.196	13.001	134	3.210	26.407	-2.123	+1.121
Femmes	7.983	11.527	117	3.427	22.937	-2.746	+502
<b>Total</b>	<b>18.179</b>	<b>24.528</b>	<b>251</b>	<b>6.637</b>	<b>49.344</b>	<b>-4.869</b>	<b>+1.623</b>
- 1 m.	-3.155	-1.433	-33	-281	-4.869		
- 12 m.	-257	+1.749	+16	+131	+1.623		

### 5 Taux de chômage : (classes d'âge de 15 à 64 ans)

( demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2012 : source Steunpunt  
 WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux \*\*\* )

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	7,8%	15,6%	7,5%	20,3%	11,5%	-0,2%	+0,0%
Femmes	7,8%	16,4%	9,0%	21,0%	11,9%	-0,3%	+0,0%
<b>Total</b>	<b>7,8%</b>	<b>16,0%</b>	<b>8,2%</b>	<b>20,6%</b>	<b>11,7%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>+0,0%</b>
- 1 m.	-0,2%	-0,2%	-0,4%	-0,6%	-0,2%		
- 12 m.	+0,2%	-0,2%	-0,1%	-0,3%	+0,0%		

\*\*\* Pour Bruxelles : source population active BNB 2013 (clef EFT)

## DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe  
- Situation du mois de: NOVEMBRE 2014 -  
PAYS

DEIN05

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
<b>Belgique</b>	<b>248.495</b>	<b>24.123</b>	<b>227.150</b>	<b>20.234</b>	<b>475.645</b>	<b>44.357</b>
Autriche	36	2	54	1	90	3
Bulgarie	1.451	95	1.609	130	3.060	225
Chypre	7	0	16	0	23	0
République Tchèque	229	13	192	14	421	27
Allemagne	728	26	813	29	1.541	55
Danemark	27	0	33	4	60	4
Espagne	3.150	77	2.124	101	5.274	178
Estonie	14	1	29	1	43	2
Finlande	22	1	52	1	74	2
France	5.011	250	5.520	371	10.531	621
Grande Bretagne	485	15	358	19	843	34
Grèce	632	14	527	20	1.159	34
Croatie	36	3	33	0	69	3
Hongrie	149	3	224	10	373	13
Irlande	67	1	48	0	115	1
Italie	7.928	159	5.680	193	13.608	352
Lituanie	38	3	93	6	131	9
Luxembourg	111	4	93	5	204	9
Lettonie	20	0	54	1	74	1
Malte	6	0	4	0	10	0
Pays-Bas	4.224	156	3.945	157	8.169	313
Pologne	1.704	69	1.638	68	3.342	137
Portugal	1.845	92	1.328	79	3.173	171
Roumanie	1.650	127	2.019	229	3.669	356
Slovaquie	429	15	415	21	844	36
Slovénie	12	1	22	2	34	3
Suède	53	1	66	1	119	2
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>30064</b>	<b>1128</b>	<b>26989</b>	<b>1463</b>	<b>57053</b>	<b>2591</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>278559</b>	<b>25251</b>	<b>254139</b>	<b>21697</b>	<b>532698</b>	<b>46948</b>
Suisse	41	2	61	6	102	8
Congo (Rép. démocratique)	1.960	80	2.281	97	4.241	177
Algérie	1.566	27	549	23	2.115	50
Maroc	8.338	162	4.457	250	12.795	412
Macédoine	429	21	281	16	710	37
Norvège	23	0	20	1	43	1
Serbie + Monténégro	594	34	383	24	977	58
Tunisie	800	27	314	10	1.114	37
Turquie	3.059	68	1.550	62	4.609	130
Réfugiés et apatrides	1.438	103	949	113	2.387	216
Autres nationalités hors U.E.	15.805	632	13.220	638	29.025	1.270
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>34.053</b>	<b>1.156</b>	<b>24.065</b>	<b>1.240</b>	<b>58.118</b>	<b>2.396</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>64.117</b>	<b>2.284</b>	<b>51.054</b>	<b>2.703</b>	<b>115.171</b>	<b>4.987</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>312.612</b>	<b>26.407</b>	<b>278.204</b>	<b>22.937</b>	<b>590.816</b>	<b>49.344</b>

Fte.: ONEM – Direction Statistiques et Etudes

## Marché du travail : Chômage

Périodes	Chômage, données brutes en milliers, fin de période (1)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (2)		
	Total	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-28
30/11/2014	591	114	477			
31/10/2014	602	121	481	8,6	11,5	10,0
30/09/2014	617	131	486	8,5	11,5	10,0
31/08/2014	627	130	498	8,5	11,5	10,1
31/07/2014	619	124	496	8,5	11,6	10,1
30/06/2014	567	98	470	8,5	11,6	10,2
31/05/2014	568	98	470	8,5	11,6	10,3
30/04/2014	582	104	478	8,5	11,6	10,3
31/03/2014	593	110	483	8,4	11,7	10,4
28/02/2014	603	116	487	8,4	11,8	10,5
31/01/2014	612	120	492	8,5	11,8	10,5
31/12/2013	596	117	479	8,5	11,8	10,6
30/11/2013	591	119	471	8,5	11,9	10,7

⚠ Chômeurs complets indemnisés, demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et demandeurs d'emploi librement inscrits, données brutes.

⚠ Données harmonisées issues de l'enquête sur les forces de travail (EFT, pour les 15 ans et plus), ajustées mensuellement en utilisant les données administratives nationales, conformément à la méthodologie Eurostat. Séries mensuelles et trimestrielles corrigées des variations saisonnières

Sources : ONEM, EUROSTAT

Fte. : Banco Nacional Belga