

RÈGLEMENT (CE) N° 1916/2000 DE LA COMMISSION**du 8 septembre 2000****portant application du règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre en ce qui concerne la définition de la transmission des informations sur la structure des salaires****(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

A ARRÊTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

vu le traité instituant la Communauté européenne,

Définition et ventilation de l'informationvu le règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre ⁽¹⁾, et notamment son article 11,

Conformément à l'article 6 du règlement (CE) n° 530/1999, les États membres doivent fournir des informations sur les variables énumérées à l'annexe I du présent règlement.

À cette fin, les définitions des variables sont indiquées à l'annexe II du présent règlement.

considérant ce qui suit:

*Article 2***Format de transmission des résultats**

(1) En conformité avec l'article 11 du règlement (CE) n° 530/1999, des mesures d'application sont nécessaires en ce qui concerne la définition et la ventilation des informations à fournir ainsi que le format approprié pour la transmission des résultats.

Le format approprié à utiliser pour la transmission des résultats est présenté à l'annexe III du présent règlement.

*Article 3***Entrée en vigueur**

(2) Les mesures prévues par ce règlement sont conformes à l'avis du comité de programme statistique, institué par la décision 89/382/CEE, Euratom du Conseil ⁽²⁾,

Le présent règlement entrera en vigueur le vingtième jour suivant la date de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 8 septembre 2000.

Par la Commission

Pedro SOLBES MIRA

Membre de la Commission⁽¹⁾ JO L 63 du 12.3.1999, p. 6.⁽²⁾ JO L 181 du 28.6.1989, p. 47.

ANNEXE I

LISTE DES VARIABLES

1. **Informations relatives à l'unité locale dont dépendent les salariés de l'échantillon**
 - 1.1. La région, conformément à la nomenclature des unités territoriales statistiques (NUTS)
 - 1.2. La taille de l'entreprise dont dépend l'unité locale
 - 1.3. L'activité économique, conformément à la nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes (NACE rév. 1) établie par le règlement (CEE) n° 3037/90 du Conseil ⁽¹⁾
 - 1.4. Le type de contrôle économique et financier, au sens de la directive 80/723/CEE de la Commission ⁽²⁾
 - 1.5. L'existence d'une convention collective couvrant la plupart des salariés de l'unité observée
 - 1.6. Le nombre total de salariés dans l'unité locale (*facultatif*)
 - 1.7. Le principal marché pour les produits de l'entreprise (*facultatif*)
 - 1.8. La taille du groupe d'entreprises (*facultatif*)
 - 1.9. Le pays de résidence de l'organisme contrôlant le groupe d'entreprises (*facultatif*)
2. **Informations relatives à chaque salarié de l'échantillon**
 - 2.1. Sexe
 - 2.2. Âge
 - 2.3. Profession, conformément à la «classification internationale type des professions» [CITP-88 (COM)]
 - 2.4. Position de gestion ou de contrôle de personnel (*facultatif*)
 - 2.5. Niveau d'éducation et de formation, conformément à la «classification internationale type de l'éducation» (CITE 97)
 - 2.6. Ancienneté dans l'entreprise
 - 2.7. Condition de travail (travail à temps complet ou à temps partiel)
 - 2.8. Type de contrat de travail
 - 2.9. Nationalité (*facultatif*)
 - 2.10. Couverture par une mesure de politique active en faveur de l'emploi (*facultatif*)
 - 2.11. Nombre d'années d'interruption de carrière dans l'entreprise actuelle (*facultatif*)
3. **Informations relatives aux salaires, aux heures rémunérées et aux jours chômés**
 - 3.1. Salaires bruts totaux pour un mois représentatif
 - 3.1.1. Rémunérations des heures supplémentaires
 - 3.1.2. Paiements spéciaux pour travail en équipe
 - 3.2. Montant global de la rémunération pendant l'année de référence
 - 3.2.1. Nombre de semaines/mois auxquels se réfèrent les salaires bruts annuels
 - 3.2.2. Primes annuelles totales
 - 3.2.2.1. Primes régulières qui ne sont pas payées lors de chaque période salariale (*facultatif*)
 - 3.2.2.2. Primes annuelles fondées sur la productivité (*facultatif*)
 - 3.2.2.3. Primes annuelles liées à la participation aux bénéfices (*facultatif*)
 - 3.3. Cotisations sociales obligatoires et impôts versés par l'employeur au nom du salarié (*facultatif*)
 - 3.3.1. Cotisations de sécurité sociale des salariés (*facultatif*)
 - 3.3.2. Impôts et taxes (*facultatif*)
 - 3.4. Nombre d'heures rémunérées pendant le mois représentatif (ou pendant un mois de travail normal)

⁽¹⁾ JO L 293 du 24.10.1990, p. 1.

⁽²⁾ JO L 195 du 29.7.1980, p. 35.

- 3.4.1. Nombre d'heures supplémentaires rémunérées pendant le mois représentatif
 - 3.5. Nombre annuel de jours d'absence
 - 3.5.1. Nombre annuel de jours de congé
 - 3.5.2. Nombre annuel de jours de congé de maladie (*facultatif*)
 - 3.5.2.1. Nombre annuel de jours de congé de maladie payés par l'employeur (*facultatif*)
 - 3.5.2.2. Nombre annuel de jours de congé de maladie non payés par l'employeur (*facultatif*)
 - 3.5.3. Nombre annuel de jours de formation professionnelle (*facultatif*)
 - 3.6. Estimation annuelle des paiements en nature (*facultatif*)
 - 4. **Coefficient de pondération**
 - 4.1. Coefficient de pondération pour l'unité locale
 - 4.2. Coefficient de pondération pour le salarié
-

ANNEXE II

DÉFINITION DES VARIABLES

1. Informations relatives à l'unité locale dont dépendent les salariés de l'échantillon

L'élaboration des statistiques structurelles sur les salaires sera fondée sur les unités locales et les entreprises telles que les définit le règlement (CEE) n° 696/93 du Conseil ⁽¹⁾ et fournira des informations sur les salariés des entreprises de dix salariés et plus classées par taille et par activité principale. Les statistiques couvriront toutes les activités définies dans les sections C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N et O de la nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes (ci-après dénommée «NACE rév. 1»). Les activités des sections M, N et O sont cependant facultatives pour 2001/2002.

- 1.1. La région dans laquelle est située l'unité locale, conformément à la nomenclature des unités territoriales statistiques (NUTS) au niveau 1.
- 1.2. La taille de l'entreprise à laquelle appartient l'unité locale, classée comme suit: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 employés et plus.
- 1.3. L'activité économique de l'unité locale, codée au niveau de la division de la NACE.
- 1.4. Le type de contrôle économique et financier, conformément à la directive 80/723/CEE

Au sens de la directive 80/723/CEE (relative à la transparence des relations financières entre les États membres et les entreprises publiques), l'expression «entreprises publiques» signifie: toute entreprise sur laquelle les autorités publiques peuvent exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de leur propriété de celle-ci, de leur participation financière dans celle-ci ou des règles qui les gouvernent.

Il sera présumé que les autorités publiques exercent une influence dominante (ou un contrôle) sur une entreprise lorsque ces autorités, directement ou indirectement:

- détiennent la majeure partie du capital souscrit de l'entreprise (> à 50 %) ou
- contrôlent la majorité des votes liés aux actions émises par l'entreprise ou peuvent désigner plus de la moitié des organes d'administration, de gestion ou de contrôle de l'entreprise.

Afin d'identifier l'organisme qui exerce effectivement le contrôle, il peut être nécessaire d'examiner toute la chaîne de propriété.

La nature du contrôle exercé sur l'entreprise sera codifiée conformément aux catégories suivantes:

- contrôle public,
- contrôle privé,
- contrôle partagé.

- 1.5. L'existence d'une convention collective couvrant la majorité des employés de l'unité d'observation

Les conventions collectives peuvent être:

- un accord au niveau national ou interprofessionnel, couvrant les travailleurs d'un large éventail de branches différentes et habituellement signé par une ou plusieurs confédérations syndicales et par une ou plusieurs organisations d'employeurs,
- un accord au niveau d'une branche, énonçant les termes et conditions de l'emploi pour la totalité ou la plupart des travailleurs et employés d'une branche ou d'un secteur économique donné,
- un accord portant sur des branches particulières d'une région donnée,
- un accord au niveau d'une entreprise ou d'un seul employeur ne couvrant que les salariés ayant le même employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise; la convention peut ne couvrir qu'une partie des unités locales ou des groupes de salariés au sein de l'entreprise,
- un accord ne s'appliquant qu'aux travailleurs de cette unité locale,
- tout autre type d'accord non mentionné ci-dessus.

La réponse doit être positive lorsque plus de 50 % des employés de l'unité locale sont couverts par l'un quelconque des types de conventions collectives susmentionnées.

Au lieu de demander le type de convention collective, les instituts nationaux peuvent demander les réglementations collectives appliquées et en déduire le type de convention collective.

⁽¹⁾ JO L 76 du 30.3.1993, p. 1.

- 1.6. Le nombre total de salariés dans l'unité locale (*facultatif*)
- Le nombre de salariés doit être conforme aux informations contenues dans le registre d'entreprise tenu à des fins statistiques.
- 1.7. Le principal marché pour les produits de l'entreprise (*facultatif*)
- Des informations sur le marché principal des produits de l'entreprise, codé comme suit, doivent être recueillies:
- marché local ou régional,
 - marché national,
 - marché de l'Union européenne,
 - marché mondial.
- L'objectif est uniquement d'établir quel est le plus grand marché (une seule réponse).
- 1.8. La taille du groupe d'entreprises (*facultatif*)
- Le groupe d'entreprises est une unité statistique définie par le règlement (CEE) n° 696/93 sur les unités statistiques. Le groupe d'entreprises doit être pris en considération au niveau mondial. Dans la plupart des cas, l'unité locale appartient à une entreprise qui n'est pas contrôlée par un groupe national ou étranger. Lorsque l'unité locale appartient à un groupe d'entreprises, celui-ci est en général bien connu. Un critère pratique qui peut être donné au répondant est de savoir si la comptabilité de son entreprise est entièrement consolidée dans la comptabilité de son groupe d'entreprises.
- 1.9. Le pays de résidence de l'organisme contrôlant le groupe d'entreprises (*facultatif*)
- L'organisme qui contrôle le groupe d'entreprises est l'unité légale exerçant effectivement le contrôle au sens du système des comptes nationaux de 1993, chapitre 4.30. Le pays où est situé cet organisme doit être enregistré. Dans de nombreux cas, c'est le même pays que celui où est située l'unité locale considérée. L'instruction pratique consiste à enregistrer le pays de résidence de l'unité légale qui a publié les comptes consolidés pour l'ensemble du groupe.
2. **Informations relatives à chaque salarié de l'échantillon**
- Les salariés sont les personnes qui ont un contrat de travail direct avec l'entreprise ou l'unité locale et reçoivent une rémunération quels que soient le type de travail effectué, le nombre d'heures travaillées (à temps complet ou partiel) et la durée du contrat (à durée déterminée ou indéterminée). Les travailleurs à domicile ⁽¹⁾ ne doivent être inclus que s'il existe un accord explicite sur le fait qu'ils sont rémunérés sur la base du nombre d'heures travaillées. Les apprentis et stagiaires doivent être inclus.
- Les catégories suivantes doivent être exclues:
- travailleurs familiaux,
 - travailleurs à domicile rémunérés sur la base du produit ou du service qu'ils fournissent,
 - travailleurs occasionnels (c'est-à-dire employés sans horaire de travail fixe),
 - travailleurs intérimaires (employés par des agences ou par leur intermédiaire); ils seront toutefois couverts par l'enquête si l'agence qui les emploie fait partie de l'échantillon en tant qu'unité d'observation),
 - personnes entièrement rémunérées par des honoraires ou par des commissions,
 - membres du conseil d'administration de l'entreprise,
 - propriétaires, directeurs ou gérants non salariés (rémunérés par une participation au bénéfice ou par des honoraires),
 - travailleurs de l'unité d'observation travaillant en permanence (pour plus d'un an) dans une filiale installée à l'étranger,
 - travailleurs volontaires.
- 2.1. Sexe
- 2.2. Âge en années complètes à la date du mois représentatif
- 2.3. Profession, conformément à la classification internationale type des professions [CITP-88 (COM)]
- La profession doit être codée conformément à la CITP-88 (COM) sur deux positions au minimum et, si possible, sur trois positions.
- Les apprentis et les stagiaires ayant un contrat de travail sont classés dans la profession pour laquelle ils effectuent leur période d'apprentissage ou de stage.

⁽¹⁾ Un travailleur à domicile est une personne qui accepte de travailler pour une entreprise donnée et de fournir une certaine quantité de biens ou de services à une entreprise donnée sur la base d'un accord préalable ou d'un contrat avec cette entreprise, mais dont le poste de travail n'est pas à l'intérieur de celle-ci [système européen des comptes nationaux et régionaux de la Communauté européenne (SEC-95): 11.13 g].

La profession «dirigeant et cadre» (code P1-2) couvre normalement un large éventail de tâches associées à la planification, à la gestion et à la coordination du fonctionnement de l'entreprise, y compris les départements et services intérieurs, souvent avec l'aide de dirigeants et de contrôleurs subordonnés.

Les personnes occupant un poste de direction devront habituellement avoir une bonne connaissance et une bonne expérience du processus de production et/ou des exigences de service et des procédures administratives assurant un fonctionnement efficace de l'organisation et des affaires.

Pour définir la profession, les instituts nationaux peuvent demander, pour le groupe salarial auquel appartient le salarié, le code correspondant au poste de travail (ces codes sont disponibles par unité locale) et si les salariés bénéficient ou non d'une assurance vieillesse.

2.4. Position de gestion ou de contrôle de personnel (*facultatif*)

Cette variable indique si un salarié a une fonction de gestion ou de contrôle de personnel (= oui) ou non (= non). Ces salariés peuvent ne pas être classés comme dirigeants conformément à la CIP-88 (COM) (grand groupe 1), mais peuvent néanmoins avoir des responsabilités de direction ou de contrôle d'autres salariés. Habituellement, la description de l'emploi de ces personnes peut associer les qualificatifs de «chef d'équipe» ou de «contremaître» au titre de leur profession.

2.5. Le plus haut niveau d'enseignement et de formation atteint ⁽¹⁾, conformément à la CITE 97

Il convient de recueillir des informations relatives au niveau d'enseignement général, professionnel ou supérieur atteint par le salarié en fonction des groupements suivants de la CITE 97.

CITE 0 et 1 (code 01)

0 — ÉDUCATION PRÉPRIMAIRE et 1 — ENSEIGNEMENT PRIMAIRE OU PREMIER CYCLE DE L'ÉDUCATION DE BASE

Les programmes du niveau 1 s'articulent normalement autour d'une unité ou d'un projet. Ils visent à donner aux élèves un solide enseignement de base en lecture, en écriture et en mathématiques et des connaissances élémentaires dans d'autres matières telles que l'histoire, la géographie, les sciences naturelles, les sciences sociales, le dessin et la musique. La durée habituelle de la scolarité est en principe de six ans à temps plein.

CITE 2 (code 02)

2 — PREMIER CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE OU DEUXIÈME CYCLE DE L'ÉDUCATION DE BASE

À ce niveau, les programmes en général ont une configuration davantage orientée vers une discipline spécifique. Il est fait appel à des enseignants plus spécialisés et il est fréquent que plusieurs enseignants se chargent d'une matière dans laquelle ils sont spécialisés. C'est à ces niveaux que les compétences de base sont pleinement mises en œuvre.

CITE 3

3 — ENSEIGNEMENT SECONDAIRE (DEUXIÈME CYCLE) (**code 03, pas de distinction a, b ou c possible**)

Les programmes éducatifs de niveau 3 exigent normalement des élèves l'accomplissement d'environ neuf ans d'études à temps plein (depuis le début du niveau 1) ou de programmes associant études et expérience professionnelle ou technique.

3A — Enseignement secondaire (deuxième cycle) — général (*facultatif*) (**code 04**)

3B — Enseignement secondaire (deuxième cycle) — technique (*facultatif*) (**code 05**)

3C — Enseignement supérieur (deuxième cycle) (moins de trois ans) — professionnel ou technique (*facultatif*) (**code 06**)

3C — Enseignement secondaire (deuxième cycle) (trois ans ou plus) — professionnel ou technique (*facultatif*) (**code 07**)

CITE 4 (code 08)

4 — ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE QUI N'EST PAS DU SUPÉRIEUR

Ce niveau regroupe des programmes qui se situent, du point de vue international, à la limite entre le deuxième cycle du secondaire et l'enseignement postsecondaire, même si, dans le contexte national, ils sont considérés comme relevant clairement du deuxième cycle secondaire ou du postsecondaire. Le contenu de ces programmes ne peut être considéré comme relevant du supérieur. Souvent, ils ne sont pas d'un niveau sensiblement plus élevé que le programme du niveau CITE 3, mais ils permettent d'élargir les connaissances des participants qui ont déjà terminé un programme au niveau 3.

⁽¹⁾ L'expression «niveau atteint avec succès» doit être associée à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme, lorsqu'il y a une certification. En l'absence de certification, la réussite complète de la formation doit être associée à une totale participation.

Par exemple sont à classer à ce niveau des programmes destinés à préparer au niveau CITE 5 des étudiants qui, ayant achevé le niveau CITE 3, n'ont pas pour autant suivi un programme permettant d'accéder au niveau CITE 5. Il peut s'agir de cours de base préalables à ceux qui mènent à un grade universitaire ou de programmes de formation professionnelle de courte durée. Il est possible d'y inclure également des programmes de deuxième cycle.

CITE 5B (code 09)

5B — PREMIER CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (NE CONDUISANT PAS DIRECTEMENT À UN TITRE DE CHERCHEUR DE HAUT NIVEAU) — technique

Par rapport à ceux de la catégorie CITE 5A, ces programmes ont une orientation pratique correspondant à une profession précise et sont principalement destinés à permettre aux participants d'acquérir les compétences pratiques et le savoir-faire nécessaire pour occuper un emploi dans une profession ou un métier particulier ou dans un groupe de professions ou de métiers. Achever avec succès ces programmes permet normalement aux participants d'obtenir un titre utilisable sur le marché du travail.

CITE 5A (code 10)

5A — PREMIER CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (NE CONDUISANT PAS DIRECTEMENT À UN TITRE DE CHERCHEUR DE HAUT NIVEAU) — général

Dans ce niveau sont classés les programmes d'enseignement supérieur ayant un contenu éducatif plus approfondi que celui des niveaux CITE 3 et CITE 4. L'admission à ces programmes exige normalement que l'étudiant ait achevé avec succès le niveau CITE 3A ou CITE 3B ou ait acquis une qualification comparable au niveau 4A. Ils ne conduisent pas à l'obtention d'un titre de chercheur hautement qualifié. Ces programmes doivent avoir une durée théorique cumulée de deux ans. Les programmes de niveau 5A sont fondés dans une large mesure sur la théorie et destinés à offrir des qualifications suffisantes pour être admis à suivre des programmes de recherche de pointe ou à exercer une profession exigeant de hautes compétences.

CITE 6 (code 11)

6 — DEUXIÈME CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (CONDUISANT À UN TITRE DE CHERCHEUR HAUTEMENT QUALIFIÉ)

Ce niveau est réservé aux programmes d'enseignement supérieur qui conduisent à un titre de chercheur hautement qualifié. Les programmes sont donc consacrés à des études approfondies et à des travaux de recherche originale et ne sont pas fondés sur des cours. Ils exigent normalement que soit soutenue une thèse d'une qualité suffisante pour en permettre la publication, thèse qui doit être le produit d'un travail de recherche originale et représenter une contribution appréciable au savoir.

2.6. Ancienneté dans l'entreprise

L'ancienneté est définie comme le nombre d'années pleines de travail chez l'employeur actuel. Si le salarié a déjà travaillé dans une autre unité locale de l'entreprise, son ancienneté doit être calculée par rapport à la date de son entrée dans l'entreprise. Les congés de courte durée (moins d'un an, c'est-à-dire congé de maternité ou de paternité ou congé de maladie) doivent être inclus. Les interruptions de plus d'un an ne doivent pas être comptées.

2.7. Condition d'emploi (travail à temps complet ou à temps partiel)

Sont considérés comme *salariés à temps complet* les salariés dont les heures de travail régulières sont celles convenues collectivement ou travaillées habituellement dans l'unité locale considérée, même si leur contrat est d'une durée inférieure à un an. Il est toléré un écart de 10 %.

Les autres cas sont considérés comme salariés à temps partiel. Le nombre d'heures travaillées habituellement par les salariés à temps partiel doivent être fournies en tant que pourcentage des heures normalement travaillées (par les salariés à temps complet) dans l'unité locale.

2.8. Type de contrat de travail

Les informations suivantes concernant le contrat de travail sont demandées:

- contrat à durée indéterminée,
- contrat à durée déterminée (à l'exception des contrats d'apprentissage ou des stages),
- contrat d'apprentissage ou stage,
- autre.

Un contrat à durée indéterminée est un contrat établi entre le salarié et l'employeur et dont le terme n'est pas fixé au préalable.

Un contrat de travail peut être considéré comme temporaire ou à durée déterminée s'il a été convenu entre l'employeur et le salarié que le terme du contrat soit déterminé par des conditions objectives telles qu'une échéance précise pour le travail, l'achèvement d'une tâche ou le retour d'un autre salarié qui a été remplacé temporairement.

Un contrat d'apprentissage ou un stage est un contrat à durée déterminée établi entre l'employeur et l'apprenti ou le stagiaire dont l'objectif est de permettre à celui-ci d'acquérir une expérience pratique dans un domaine spécifique.

2.9. Nationalité (*facultatif*)

La nationalité se définit comme étant la nationalité juridique de chaque personne. Est citoyen d'un pays tout individu qui a la nationalité juridique de ce pays par naissance, par naturalisation, par déclaration, par option, par mariage ou par tout autre moyen.

2.10. Couverture par une mesure de politique active en faveur de l'emploi (*facultatif*)

Cet item indique si le salarié est ou non couvert par une des catégories suivantes de mesures de politique active en faveur de l'emploi:

- une exonération totale ou partielle des cotisations sociales de l'employeur,
- une subvention,
- une subvention à la formation ou à l'apprentissage.

Ces mesures portent sur les personnes et non sur l'entreprise. Si une subvention directe ne peut pas être attribuée à un individu en particulier (car calculée en fonction des effectifs existants), elle n'est pas prise en compte.

Les programmes d'aide peuvent également inclure des exonérations totales ou partielles des cotisations sociales ou des taxes directes de l'employeur ou des salariés, au cas où le programme contribue à la création d'emplois ou au recrutement du salarié.

2.11. Nombre d'années d'interruption de carrière dans l'entreprise actuelle (*facultatif*)

Nombre d'années complètes (et de mois) passées par l'employé dans des interruptions de carrière de longue durée. Les interruptions de carrière de longue durée doivent durer plus d'un an. Si plusieurs interruptions sont intervenues entre les années de travail, elles doivent être cumulées. Les interruptions de courte durée (moins d'un an) ne doivent pas être incluses même si leur total dépasse un an.

3. **Informations relatives aux salaires, aux heures rémunérées et aux jours chômés**

3.1. Salaires bruts totaux pour un mois représentatif

Les salaires bruts couvrent les rémunérations en espèces payées directement et régulièrement par l'employeur au moment du paiement de chaque salaire, avant déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale payables par les salariés et retenues par l'employeur.

Ce montant doit englober les éléments suivants:

- toutes les rémunérations relatives à la période considérée (même si elles sont payées en dehors du mois représentatif), y compris les majorations pour heures supplémentaires, les primes spéciales pour travail posté, les gratifications, les commissions, etc.,
- les majorations pour heures supplémentaires, les primes pour travail d'équipe, de nuit et le *week-end*, les commissions, etc.,
- les primes et gratifications payées régulièrement à chaque période de rémunération, même si leur montant varie d'un mois à l'autre,
- les rémunérations pour les périodes d'absence et d'arrêt de travail entièrement payées par l'employeur,
- les allocations familiales et autres prestations fixées par convention collective ou volontairement convenues,
- les contributions au système d'épargne des salariés.

Les éléments suivants sont à exclure:

- les montants payés pendant la période de référence, mais relatifs à d'autres périodes, tels que les avances sur salaire ou les arriérés,
- les primes et gratifications qui ne sont pas payées régulièrement à chaque date de paiement,
- les paiements pour période d'absence payée par l'employeur à un taux réduit,
- les allocations familiales légales,

- l'équivalent numéraire des avantages en nature (en raison des difficultés dans la collecte des données),
- les allocations pour vêtements ou outils,
- le remboursement des frais de voyage et autres dépenses liées à l'exercice du travail.

3.1.1. Rémunération des heures supplémentaires

Montant des salaires perçus pour heures supplémentaires. Le taux plein doit être pris en compte et pas seulement l'élément de majoration par rapport au taux horaire normal. La rémunération prise en compte doit couvrir les heures supplémentaires effectivement travaillées pendant le mois représentatif, même si elles ont été payées ultérieurement (les heures supplémentaires travaillées précédemment et payées pendant le mois représentatif doivent être exclues).

3.1.2. Paiements spéciaux pour travail en équipe

Paiements de primes spéciales pour travail en équipe, travail de nuit ou le week-end, à condition qu'ils ne soient pas assimilés à des heures supplémentaires. Seule la partie de la prime doit être incluse.

3.2. Montant global de la rémunération brute annuelle versée pendant l'année de référence

Rémunération annuelle brute versée pendant l'année de référence. Toutes les primes qui ne sont pas payées régulièrement doivent être incluses (treizième ou quatorzième mois, pécules de vacances, participations aux bénéfices, indemnités pour congé non pris, commissions occasionnelles, etc.). Les indemnités de départ ainsi que les paiements en nature doivent être exclus.

3.2.1. Nombre de semaines ou de mois auxquels se réfèrent les salaires annuels bruts

Il serait utile de demander cette information pour les salaires annuels de tous les employés de l'échantillon, même s'ils n'ont pas été présents toute l'année. Dans ce cas, il est nécessaire de demander le nombre de semaines ou de mois auquel les salaires annuels correspondent, afin d'éviter les erreurs éventuelles.

3.2.2. Primes annuelles totales

Elles portent sur le paiement irrégulier n'intervenant pas pour chaque période de paiement, tels les pécules de vacances, le treizième mois, les indemnités pour congé non pris, les commissions occasionnelles, la participation aux bénéfices, etc.

3.2.2.1. Primes régulières qui ne sont pas versées à chaque période de paiement (*facultatif*)

Il s'agit des primes régulières qui ne sont pas versées pour chaque période de paiement, telles que les pécules de vacances, les treizième ou quatorzième mois, etc.

3.2.2.2. Primes annuelles fondées sur la productivité (*facultatif*)

Il s'agit de primes irrégulières payées au salarié et associées aux performances individuelles ou à la rémunération à la tâche.

3.2.2.3. Primes annuelles liées au partage des bénéfices (*facultatif*)

Il s'agit de primes ad hoc ou d'autres paiements exceptionnels associés à la performance globale de l'entreprise dans le cas de systèmes de rémunération au rendement.

3.3. Cotisations sociales obligatoires et impôts versés par l'employeur au nom du salarié (*facultatif*)

Montant total des cotisations sociales obligatoires et des impôts payés par l'employeur au nom du salarié aux autorités publiques pendant le mois représentatif.

NB: Cette information peut ne pas être pertinente dans certains pays.

3.3.1. Cotisations de sécurité sociale obligatoire du salarié (*facultatif*)

Montant des cotisations de la sécurité sociale du salarié fixées par la loi ou par des conventions collectives et retenues par l'employeur.

3.3.2. Impôts et taxes (*facultatif*)

Montant de l'ensemble des impôts et taxes sur les salaires retenus par l'employeur et payés aux autorités fiscales au nom du salarié.

3.4. Nombre d'heures rémunérées pendant le mois représentatif (ou pendant un mois de travail normal)

Les heures rémunérées couvrent les heures normales et supplémentaires rémunérées pendant le mois représentatif. Les heures non travaillées pendant la période de référence, mais néanmoins payées sont comptées comme «heures payées» (congés annuels, congés de maladie, jours fériés légaux et autres heures payées, par exemple pour des examens médicaux). En utilisant cette méthode, il convient de veiller à ce qu'il existe une cohérence entre les «heures payées» et les heures auxquelles le salaire correspond.

Les heures payées sont calculées en déduisant les heures perdues non payées (pour cause de maladie, de congé de maternité, etc.) ou les heures payées à taux réduit des heures normales de travail plus les heures supplémentaires.

NB: Les heures normales ou de travail représentent le nombre d'heures que le salarié est censé travailler pendant le mois représentatif, en excluant les pauses pour les repas et les heures supplémentaires, même si une partie de celles-ci sont travaillées régulièrement ou contractuellement. Il s'agit du nombre d'heures (par semaine ou par mois) que le salarié doit effectuer en vertu de son contrat de travail, du règlement ou des règles en vigueur dans l'unité locale.

3.4.1. Nombre d'heures supplémentaires payées pendant le mois représentatif

Par «heures supplémentaires», on entend les heures effectivement travaillées au-delà de la durée hebdomadaire (ou mensuelle) normale ou conventionnelle de travail. Si, par exemple, quatre heures supplémentaires ont été payées à un taux de 1,5 fois le taux normal, indiquer «4» et non «6». Seules les heures supplémentaires correspondant au paiement d'heures supplémentaires enregistrées sous 3.1.1 doivent être incluses. Les heures récupérées et les temps de trajet ne sont pas considérés comme heures supplémentaires.

3.5. Nombre annuel de jours d'absence

3.5.1. Nombre annuel de jours de congé payés (à l'exclusion des congés maladie)

Nombre de jours de congé accordés au salarié par an, à l'exclusion des jours fériés. Il s'agit du total, sur une base annuelle, de tous les jours de congé conventionnels, y compris les jours de congé supplémentaires octroyés du fait de l'âge, de la fonction, de l'ancienneté ou de tout autre motif du même ordre.

Si les employeurs versent à leurs salariés des suppléments pour travailler pendant leurs congés payés, ces soldes sont habituellement compris dans le salaire annuel et le nombre de jours de congé est réduit en conséquence. Les journées de travail accomplies pendant les congés ayant déjà été rémunérées, il se produirait un double enregistrement si on ne corrigeait pas le nombre total de jours de congé. On indique donc le nombre de jours de congé réellement pris par le salarié.

De même, si les salariés se voient offrir des congés supplémentaires (payés) en vertu d'une convention de réduction du temps de travail, ces jours s'ajoutent aux congés annuels. Ils sont relevés uniquement si la réduction du temps de travail équivaut à au moins cinq jours de travail par an.

Ne sont pas considérés comme jours annuels de congé:

- les jours de repos octroyés dans le cadre d'un travail en équipe (puisque'ils sont déjà comptabilisés dans la durée hebdomadaire du travail),
- les jours fériés,
- les congés de formation,
- les congés supplémentaires octroyés pour des motifs personnels.

Seuls les jours de travail doivent être inclus. Il ne faut pas inclure les samedis et les dimanches, de même que les jours fériés, si ce ne sont pas des jours de travail.

3.5.2. Nombre annuel de jours de congé de maladie (*facultatif*)

Nombre de jours entiers effectifs de congé de maladie pris par le salarié.

3.5.2.1. Nombre annuel de jours de congé de maladie payés par l'employeur (*facultatif*)

Nombre de jours entiers effectifs de congé de maladie pris par le salarié et payés en totalité ou en partie par l'employeur.

- 3.5.2.2. Nombre annuel de jours de congé de maladie non payés par l'employeur (*facultatif*)
Nombre annuel de jours entiers de congé de maladie pris par le salarié et non payés par l'employeur.
- 3.5.3. Nombre annuel de jours de formation professionnelle (*facultatif*)
Les jours de formation professionnelle sont les jours (en termes «d'équivalents jours») consacrés par le salarié à des activités de formation professionnelle, à l'exception de la formation des apprentis et des stagiaires, en vertu d'un contrat de formation spécifique.
- 3.6. Estimation annuelle du paiement en nature (*facultatif*)
Estimation de la valeur de l'ensemble des paiements en nature versés au salarié pendant l'année de référence.
4. **Coefficients de pondération**
- 4.1. Coefficients de pondération pour l'unité locale
Dans chaque strate d'échantillonnage, les coefficients de pondération sont calculés pour chaque unité locale, sur la base du nombre d'unités locales dans l'échantillon et dans la population. Le coefficient indique le nombre d'unités locales dans la population représenté par chaque unité locale de l'échantillon.
- 4.2. Coefficients de pondération pour les salariés
Le coefficient de pondération pour les salariés est le coefficient par lequel le nombre de salariés dans l'échantillon doit être multiplié pour obtenir des estimations de population. Pour chaque unité locale, il est fondé sur le nombre de salariés de l'unité inclus dans l'échantillon et sur le nombre total de salariés de l'unité locale, combinés avec le coefficient de pondération pour l'unité locale.

ANNEXE III

FORMAT DE TRANSMISSION DES RÉSULTATS

Les données individuelles concernant chaque unité locale et chaque salarié doivent être fournies sous la forme de deux types d'enregistrements:

A: enregistrements pour les unités locales;

B: enregistrements pour les salariés.

Les enregistrements pour les salariés doivent être associés aux enregistrements pour les unités locales au moyen d'une clé.

Les enregistrements doivent contenir un domaine invariable. Chaque enregistrement doit avoir une longueur fixe ou être séparé par une virgule. L'ordre des domaines doit correspondre à l'ordre des variables. Lorsqu'une variable manque, il convient de laisser un blanc. Les vrais zéros doivent être enregistrés comme zéros numériques.
