Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série L

2025/1526

30.7.2025

RÈGLEMENT D'EXÉCUTION (UE) 2025/1526 DE LA COMMISSION

du 29 juillet 2025

établissant la liste et la description des variables et leurs spécifications techniques, les classifications statistiques et les objectifs de précision pour le thème «structure des salaires» conformément au règlement (UE) 2025/941 du Parlement européen et du Conseil

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu le règlement (UE) 2025/941 du Parlement européen et du Conseil du 7 mai 2025 relatif aux statistiques de l'Union européenne sur le marché du travail concernant les entreprises, abrogeant le règlement (CE) nº 530/1999 du Conseil et les règlements (CE) nº 450/2003 et (CE) nº 453/2008 du Parlement européen et du Conseil ([1]), et notamment son article 4, paragraphe 7,

considérant ce qui suit:

(1) Afin de garantir la mise en œuvre précise de la collecte de données sur le thème «structure des salaires», la Commission doit préciser le contenu et les éléments techniques de l'ensemble de données, les concepts statistiques, les objectifs de précision et les formats de transmission des informations.

(2) Les statistiques concernant les unités territoriales, les secteurs économiques, les professions et les niveaux d'éducation devraient être comparables au niveau international et, par conséquent, les États membres et les institutions de l'Union devraient utiliser des classifications statistiques qui sont compatibles avec les nomenclatures NUTS ([2]), NACE ([3]), CITP ([4]) et ISCED ([5]).

(3) Les mesures prévues par le présent règlement sont conformes à l'avis du comité du système statistique européen,

A ADOPTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

Liste et description des variables et leurs spécifications techniques

1. La liste et la description des variables, ainsi que leurs spécifications techniques, à transmettre à la Commission (Eurostat) pour le thème «structure des salaires», ainsi que les classifications statistiques à utiliser, figurent à l'annexe I.

2. Un ensemble limité de variables est collecté pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés, comme indiqué à l'annexe I.

([1]) JO L, 2025/941, 20.5.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj.
([2]) Règlement (CE) nº 1059/2003 du Parlement européen et du Conseil du 26 mai 2003 relatif à l'établissement d'une nomenclature commune des unités territoriales statistiques (NUTS) (JO L 154 du 21.6.2003, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj).
([3]) Règlement (CE) nº 1893/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 établissant la nomenclature statistique des activités économiques NACE Rév. 2 et modifiant le règlement (CEE) nº 3037/90 du Conseil ainsi que certains règlements (CE) relatifs à des domaines statistiques spécifiques (JO L 393 du 30.12.2006, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).
([4]) Recommandation de la Commission du 29 octobre 2009 relative à l'utilisation de la classification internationale type des professions (CITP-08) (JO L 292 du 10.11.2009, p. 31, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj).
([5]) Classification internationale type de l'éducation 2011; http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-fr.pdf.

Article 2

Objectifs de précision

Les objectifs de précision des enquêtes statistiques sont fixés à l'annexe II.

Article 3

Formats de transmission des informations

1. Les États membres transmettent à la Commission (Eurostat) des ensembles de données sous forme électronique contenant des microdonnées entièrement vérifiées et éditées qui sont conformes aux règles de validation selon la spécification des variables pour leur codage figurant à l'annexe I. Les données révisées sont transmises dans des ensembles de données complets couvrant toutes les variables, indépendamment du nombre d'observations et de variables révisées.

2. Les États membres communiquent à la Commission (Eurostat) les données requises au titre du présent règlement en utilisant les normes d'échange de données statistiques définies par la Commission (Eurostat) ainsi que le point d'entrée unique.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

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

Fait à Bruxelles, le 29 juillet 2025.

Par la Commission
La présidente
Ursula VON DER LEYEN

ANNEXE I

I.A. **LISTE ET DESCRIPTION DES VARIABLES**

Les données individuelles concernant chaque unité locale et chaque salarié sont fournies sous la forme de deux ensembles de données contenant des enregistrements de microdonnées.

Ensemble de données A: enregistrements relatifs aux unités locales

Ensemble de données B: enregistrements relatifs aux salariés

Les enregistrements relatifs aux salariés sont associés aux enregistrements relatifs aux unités locales au moyen d'une clé qui ne révèle pas l'identité de l'entreprise. Cela peut être un nombre séquentiel ou une clé existante ne contenant pas d'éléments d'identification, à condition que la même clé soit employée pour les enregistrements relatifs aux unités locales et aux salariés (KEY_L). En outre, pour permettre d'identifier aisément les salariés, une clé qui ne permet pas d'identifier la personne (KEY_E) doit être fournie pour chacun d'eux.

Des informations complètes doivent être fournies pour toutes les variables de tous les enregistrements de microdonnées, sauf si elles portent la mention «*facultatif*» ou «*facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés*».

Lorsque des informations sont disponibles pour une variable facultative, les données doivent, de préférence, être fournies pour toutes les unités locales ou tous les salariés.

Toutes les rubriques des ensembles de données A et B sont entièrement remplies. Des entrées sont prévues pour toutes les rubriques, y compris pour les variables facultatives et aucune n'est laissée vide. Les codes correspondants à «non communiqué» sont utilisés (voir les codes de modalité ci-dessous).

La valeur nulle «*0*» est *seulement* utilisée pour les variables pour lesquelles une valeur nulle est réellement possible (par exemple lorsqu'un salarié n'a pas d'heures supplémentaires au cours du mois de référence).

Lorsque les variables correspondent à des montants (par exemple primes et salaires horaires, mensuels ou annuels, impôts et taxes, cotisations de sécurité sociale, paiements en nature), ceux-ci sont exprimés en unités de la monnaie nationale du pays concerné.

Ensemble de données A: enregistrements relatifs aux unités locales

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Code ou valeur de la modalité	Libellé de la modalité
Éléments techniques de l'enquête	TABLE	Identification des ensembles de données	A	Informations sur l'unité locale
Éléments techniques de l'enquête	YEAR	Année de référence	Numérique à 4 chiffres	Année de référence
Éléments techniques de l'enquête	KEY_L	Clé associée à une unité locale donnée	Alpha numérique à 6 caractères	Clé associée à une unité locale donnée (chiffres, lettres ou combinaison des deux)
Éléments techniques de l'enquête	A51	Coefficient d'extrapolation pour l'unité locale	Numérique	Pondération de l'unité locale: coefficient d'extrapolation pour l'unité locale (avec deux décimales séparées par un point)
Éléments techniques de l'enquête	KEY_B	Clé associée à une entreprise donnée (*facultatif*)	Alpha numérique à 6 caractères	Clé associée à une entreprise donnée (chiffres, lettres ou combinaison des deux)
			OPT	Non communiqué

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Code ou valeur de la modalité	Libellé de la modalité
Caractéristiques de l'employeur	A11	Situation géographique de l'unité locale (NUTS-1)	Alpha numérique à 3 caractères	Région NUTS-1
Caractéristiques de l'employeur	A12	Taille de l'entreprise à laquelle appartient l'unité locale	E1_9	1 à 9
			E10_49	10 à 49
			E50_249	50 à 249
			E250_499	250 à 499
			E500_999	500 à 999
			E1000	1 000 salariés ou plus
Caractéristiques de l'employeur	A13	Principale activité économique de l'unité locale	Alpha numérique à 3 caractères	Activité économique Codée au niveau à 2 chiffres/ divisions de la NACE précédé par un caractère
Caractéristiques de l'employeur	A14	Type de contrôle économique et financier de l'entreprise à laquelle l'unité locale appartient	A	Contrôle public
			B	Contrôle privé
Caractéristiques de l'employeur	A15	Convention collective salariale	A	Accord au niveau national ou interprofessionnel
			B	Accord au niveau d'une branche
			C	Accord concernant une branche particulière dans une région donnée
			D	Accord au niveau d'une entreprise ou d'un employeur unique
			E	Accord s'appliquant seulement aux salariés d'une unité locale
			F	Tout autre type d'accord
			N	Pas de convention collective salariale
Caractéristiques de l'employeur	A16	Nombre total de salariés de l'unité locale pendant le mois de référence *(facultatif)*	1-9999999	Nombre de salariés
			-1	Non communiqué
Caractéristiques de l'employeur	A17	Appartenance de l'unité locale à un groupe d'entreprises *(facultatif)*	Y	Oui
			N	Non
			OPT	Non communiqué

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Code ou valeur de la modalité	Libellé de la modalité
Caractéristiques de l'employeur	A18	Secteur institutionnel de l'entreprise *(facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*	S11	Entreprises non financières
			S12	Entreprises financières
			S13	Administrations publiques
			S15	Institutions sans but lucratif au service des ménages
			POC	Non communiqué

Ensemble de données B: enregistrements relatifs aux salariés

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Code ou valeur de la modalité	Libellé de la modalité
Éléments techniques de l'enquête	TABLE	Identification des ensembles de données	B	Informations relatives à chaque salarié
Éléments techniques de l'enquête	YEAR	Année de référence	Numérique à 4 chiffres	Année de référence
Éléments techniques de l'enquête	KEY_E	Clé associée à un salarié donné	Alpha numérique à 6 caractères	Clé associée à un salarié donné (chiffres, lettres ou combinaison des deux)
Éléments techniques de l'enquête	B52	Coefficient d'extrapolation pour le salarié	Numérique	Pondération du salarié: coefficient d'extrapolation pour le salarié (avec deux décimales séparées par un point)
Éléments techniques de l'enquête	KEY_L	Clé associée à l'unité locale à laquelle le salarié appartient	Alpha numérique à 6 caractères	Clé associée à l'unité locale à laquelle le salarié appartient (chiffres, lettres ou combinaison des deux)
Caractéristiques du salarié	B21	Sexe	F	Femme
			M	Homme
Caractéristiques du salarié	B22	Année de naissance	Numérique à 4 chiffres	Année de naissance

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Code ou valeur de la modalité	Libellé de la modalité
Caractéristiques du salarié	B23	Profession exercée pendant le mois de référence	3 caractères *(2 caractères pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*	Profession Codée au niveau à 3 chiffres/ sous-groupes de la CITP précédés de deux caractères *(Codé au niveau à 2 chiffres/ sous-grands groupes de la CITP pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*
Caractéristiques du salarié	B24	Position de gestion/contrôle de personnel (*facultatif*)	Y	Oui (le salarié a une fonction de gestion ou de contrôle de personnel)
			N	Non
			OPT	Non communiqué
Caractéristiques du salarié	B25	Niveau d'éducation atteint	G1	Faible niveau d'éducation (N'a pas reçu d'éducation formelle ou niveau d'éducation inférieur à la CITE 1, CITE 1 Enseignement primaire, CITE 2 Premier cycle de l'enseignement secondaire)
			G2	Niveau moyen (CITE 3 Deuxième cycle de l'enseignement secondaire, CITE 4 Enseignement post-secondaire non supérieur)
			G3	Enseignement supérieur — jusqu'à 4 ans CITE 5 Enseignement supérieur de cycle court, CITE 6 Niveau licence ou équivalent
			G4	Enseignement supérieur — plus de 4 ans (CITE 7 Niveau master ou équivalent, CITE 8 Niveau doctorat ou équivalent)
Caractéristiques du salarié	B26	Ancienneté dans l'entreprise *(facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*	0-60	Ancienneté dans l'entreprise (en années)
			-1	Non communiqué
Caractéristiques du salarié	B27	Durée contractuelle de travail (à temps complet ou à temps partiel)	FT	Salarié à temps plein
			PT	Salarié à temps partiel

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Code ou valeur de la modalité	Libellé de la modalité
Caractéristiques du salarié	B271	Part des heures normales de travail d'un salarié à temps complet	0.01-100.00	Pourcentage des heures normales de travail d'un salarié à temps complet (avec deux décimales séparées par un point)
Caractéristiques du salarié	B28	Type de contrat de travail	A	Durée indéterminée/ permanente
			B	Durée déterminée (à l'exclusion des apprentis, y compris les stagiaires rémunérés et les internes)
			C	Apprenti
Caractéristiques du salarié	B29	Citoyenneté et résidence *(facultatif)*	A	Résident ayant la citoyenneté nationale
			B	Résident de citoyenneté étrangère
			C	Non-résident (travailleur frontalier venant d'un autre pays) ayant la citoyenneté nationale
			D	Non-résident (travailleur frontalier venant d'un autre pays) de citoyenneté étrangère
			OPT	Non communiqué
Périodes de travail	B31	Nombre de semaines de l'année de référence auxquelles se rapportent les salaires bruts annuels	0.01-53.00	Nombre de semaines de l'année de référence auxquelles se rapportent les salaires bruts annuels (avec deux décimales séparées par un point)
Périodes de travail	B32	Nombre d'heures effectivement rémunérées pendant le mois de référence	1-744	Nombre d'heures effectivement rémunérées pendant le mois de référence
Périodes de travail	B321	Nombre d'heures supplémentaires rémunérées pendant le mois de référence *(facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*	0-744	Nombre d'heures supplémentaires rémunérées pendant le mois de référence
			-1	Non communiqué
Périodes de travail	B322	Calendrier de paiement *(facultatif)*	H	Par heure
			D	Par jour
			W	Par semaine
			M	Par mois
			O	Autre
			OPT	Non communiqué

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Code ou valeur de la modalité	Libellé de la modalité
Périodes de travail	B33	Nombre annuel de jours de congé *(facultatif)*	0-366	Nombre annuel de jours de congé (en jours entiers)
			-1	Non communiqué
Périodes de travail	B34	Nombre annuel des autres jours d'absence rémunérés *(facultatif)*	0-366	Nombre annuel des autres jours d'absence rémunérés
			-1	Non communiqué
Salaires	B41	Salaires bruts annuels pendant l'année de référence	1-99999999	Salaires bruts annuels pendant l'année de référence
Salaires	B411	Primes et indemnités annuelles qui ne sont pas versées à chaque période de paie *(facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*	0-99999999	Primes et indemnités annuelles qui ne sont pas versées à chaque période de paie
			-1	Non communiqué
Salaires	B412	Rémunérations annuelles en nature *(facultatif)*	0-99999999	Rémunérations annuelles en nature
			-1	Non communiqué
Salaires	B42	Salaires bruts durant le mois de référence	1-99999999	Salaires bruts durant le mois de référence
Salaires	B421	Rémunérations des heures supplémentaires *(facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*	0-99999999	Rémunérations des heures supplémentaires
			-1	Non communiqué
Salaires	B422	Rémunérations spéciales pour travail posté *(facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*	0-99999999	Rémunérations spéciales pour travail posté
			-1	Non communiqué
Salaires	B423	Cotisations de sécurité sociale obligatoires et impôts versés par l'employeur au nom du salarié *(facultatif)*	0-99999999	Cotisations de sécurité sociale obligatoires et impôts versés par l'employeur au nom du salarié
			-1	Non communiqué
Salaires	B4231	Cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'employeur au nom du salarié *(facultatif)*	0-99999999	Cotisations de sécurité sociale obligatoires versées par l'employeur au nom du salarié
			-1	Non communiqué
Salaires	B4232	Impôts versés par l'employeur au nom du salarié *(facultatif)*	0-99999999	Impôts
			-1	Non communiqué

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Code ou valeur de la modalité	Libellé de la modalité
Salaires	B43	Salaires bruts horaires moyens pendant le mois de référence	0.01-999999.99	Salaires bruts horaires moyens pendant le mois de référence (avec deux décimales séparées par un point)

I.B. **SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES**

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

1.1. *Type de contrôle économique et financier de l'entreprise à laquelle l'unité locale appartient (A14)*

Cette variable établit une distinction entre les catégories «contrôle public» et «contrôle privé». La première catégorie fait référence à 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 la gouvernent. Il devrait être 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

— disposent de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ou peuvent désigner plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de contrôle de l'entreprise.

La seconde catégorie est définie par analogie. Une répartition équilibrée de la propriété entre le public et le privé («contrôle conjoint» à 50/50) est très rare dans la pratique. Ces cas de figure ne doivent donc pas codés séparément et doivent, lorsqu'ils se présentent, être assimilés au «contrôle privé».

1.2. *Convention collective salariale (A15)*

Cette variable fournit des informations sur les types de conventions collectives salariales, parmi celles énumérées ci-dessous, qui couvrent plus de 50 % des salariés de l'unité locale:

— l'accord au niveau national ou interprofessionnel couvrant les salariés de plus d'une branche d'activité et habituellement signé par une ou plusieurs confédérations syndicales et par une ou plusieurs organisations nationales d'employeurs,

— l'accord au niveau d'une branche définissant les conditions d'emploi pour la totalité ou la majorité des travailleurs et des employés d'une branche ou d'un secteur économique donné,

— l'accord concernant une branche particulière dans une région donnée,

— l'accord au niveau d'une entreprise ou d'un employeur unique ne couvrant que les salariés travaillant pour le même employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce type d'accord peut ne couvrir que certaines des unités locales ou des groupes de salariés au sein de l'entreprise,

— l'accord s'appliquant seulement aux salariés d'une unité locale,

— tout autre type d'accord non mentionné ci-dessus,

— aucune convention collective salariale ne couvre au moins 50 % des salariés de l'unité locale.

Au lieu d'interroger l'unité directement sur le type de convention collective, il est possible de lui demander quelles dispositions collectives elle applique et de déterminer le type de convention collective d'après les réponses ainsi obtenues. Même si plusieurs types d'accords peuvent s'appliquer simultanément, il convient de n'en choisir qu'un seul, parmi les catégories ci-dessus, à savoir celui qui couvre plus de 50 % des salariés de l'unité locale.

1.3. *Nombre total de salariés de l'unité locale pendant le mois de référence (A16) (facultatif)*

Cette variable correspond au dénombrement de tous les salariés durant le mois de référence (par exemple le 1er ou le 31 octobre) et couvre l'ensemble des salariés, y compris les apprentis, les stagiaires rémunérés et les internes (pour la notion de «salarié», voir 2.1).

1.4. *Appartenance de l'unité locale à un groupe d'entreprises (A17) (facultatif)*

Cette variable indique si une unité locale appartient ou non à un groupe d'entreprises. Le groupe d'entreprises est une unité statistique définie par le règlement (CEE) nº 696/93 du Conseil ([1]). 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 des unités locales appartiennent à un groupe d'entreprises, celui-ci est généralement bien connu. Un critère pratique qui peut être utile aux déclarants est de savoir si les comptes de l'entreprise concernée sont entièrement consolidés dans la comptabilité de son groupe d'entreprises.

1.5. *Secteur institutionnel de l'entreprise (A18) (facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*

Cette variable enregistre le secteur institutionnel de l'entreprise, tel que défini dans le SEC 2010, § 2.31, dont seuls les secteurs suivants s'appliquent:

— S.11 Entreprises non financières

— S.12 Entreprises financières

— S.13 Administrations publiques

— S.15 Institutions sans but lucratif au service des ménages

1.6. *Coefficient d'extrapolation pour l'unité locale (A51)*

Le coefficient d'extrapolation pour l'unité locale correspond au nombre d'unités locales de la population représentées par un enregistrement d'unité locale dans l'échantillon. Il est utilisé pour extrapoler les variables concernant les unités locales de l'échantillon à l'ensemble de la population.

Les coefficients d'extrapolation sont spécifiques à chaque unité locale et sont fonction d'éléments tels que le taux d'échantillonnage, le plan d'échantillonnage, la non-réponse, l'étalonnage a posteriori, etc. Le total de tous les coefficients d'extrapolation, sur l'ensemble de l'échantillon d'unités locales, est égal au nombre d'unités locales de la population.

2. **Informations relatives aux caractéristiques de chaque salarié de l'échantillon pour le mois de référence**

2.1. *Salarié*

Le salarié est toute personne qui, indépendamment de sa nationalité, de sa résidence ou de la durée pendant laquelle elle a travaillé dans un État membre, a une relation de travail directe avec un employeur, établie par un contrat formel ou un accord informel, et qui perçoit une rémunération, quels que soient le type de travail effectué, le nombre d'heures travaillées (temps complet ou partiel) ou la durée du contrat ou de l'accord (déterminée ou indéterminée, y compris pour un travail saisonnier); la rémunération d'un salarié peut prendre la forme de traitements ou d'un salaire, et comprend primes, paiements pour travail à la pièce ou travail posté, indemnités, honoraires, commissions et rémunérations en nature.

Les salariés englobent les ouvriers et employés ainsi que le personnel d'encadrement des entreprises des secteurs privé et public.

([1]) Règlement (CEE) nº 696/93 du Conseil du 15 mars 1993 relatif aux unités statistiques d'observation et d'analyse du système productif dans la Communauté (JO L 76 du 30.3.1993, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj).

La liste suivante donne des exemples de catégories de salariés qui sont *prises en compte*:

— les fonctionnaires ([2]) [y compris ceux des forces armées ([3])],

— les représentants de commerce, pour autant qu'ils figurent sur le livre de paie et perçoivent une autre forme de rémunération en plus des commissions,

— les propriétaires actifs rémunérés,

— les apprentis,

— les stagiaires et internes (avocats stagiaires, élèves infirmiers, assistants de recherche ou d'enseignement, internes des hôpitaux, etc.) qui se sont engagés formellement à contribuer au processus de production de l'entreprise en échange d'une rémunération,

— les travailleurs intérimaires ou temporaires (personnel de secrétariat, par exemple) recrutés, employés et rémunérés par des agences de placement pour travailler ailleurs, pendant des périodes souvent limitées,

— les travailleurs saisonniers et occasionnels, à condition qu'ils aient conclu un accord formel ou informel avec l'entreprise ou l'unité locale et que leurs heures de travail soient définies à l'avance,

— les salariés pour lesquels des coûts de main-d'œuvre ont été encourus pour le travail effectué pendant la période de référence, mais qui étaient temporairement absents de leur travail pour des raisons de maladie ou d'accident, de vacances ou de congés, de grève ou de lock-out, de congé d'éducation ou de formation, de congé de maternité ou parental ([4]), de ralentissement de l'activité économique, de suspension du travail pour cause d'intempéries, de pannes mécaniques ou de manque de matières premières, de combustibles ou d'alimentation électrique, ou pour toute autre raison avec ou sans congé,

— les salariés travaillant à l'étranger, à condition qu'ils continuent de percevoir une rémunération de la part de l'employeur,

— les travailleurs externes ([5]), y compris les travailleurs à domicile et les télétravailleurs, à condition qu'il soit clairement convenu de les rémunérer, au moins partiellement, sur la base du travail effectué, c'est-à-dire de la somme de travail (en heures effectivement travaillées) qui représente leur contribution au processus de production de l'entreprise [SEC 2010, § 11.13, point g)].

Les catégories suivantes ne sont pas prises en compte:

— les représentants de commerce et autres personnes qui sont entièrement rémunérés par des commissions ou des jetons de présence, ne figurent pas sur le livre de paie ou exercent une activité indépendante,

— les propriétaires, administrateurs ou dirigeants dont la rémunération prend exclusivement la forme d'une participation aux bénéfices,

— les travailleurs familiaux qui ne sont pas des salariés (au sens de la définition ci-dessus) de l'entreprise ou de l'unité locale,

([2]) Cette catégorie comprend les «fonctionnaires et autres salariés du secteur public dont les conditions d'emploi sont définies par le droit public» [SEC 2010, § 11.13, point b)].

([3]) «Les forces armées se composent des personnes qui, volontairement ou par obligation, servent normalement dans les différentes armes ainsi que dans les services auxiliaires, et qui ne jouissent pas de la liberté d'accepter un emploi civil et sont soumises à la discipline militaire. En font partie les membres permanents de l'armée de terre, de la marine, de l'aviation ou d'autres armes ou services, ainsi que les personnes recrutées par conscription, pour une période réglementaire, afin d'acquérir une formation militaire ou d'accomplir un autre service» (Classification internationale type des professions — CITP-08).

([4]) Les salariés en congé parental doivent être inclus si l'employeur a payé au moins une heure au salarié au cours du mois de référence. Lorsqu'un salarié est remplacé pendant son congé parental, il convient d'enregistrer:
a) un seul salarié dans le décompte des salariés, afin d'éviter un double comptage du titulaire du poste et de son remplaçant;
b) la rémunération tant du titulaire du poste que de son remplaçant, pendant la période de référence;
c) les heures payées tant pour le titulaire du poste que pour son remplaçant pour le mois de référence.

([5]) Un travailleur à domicile est une personne qui accepte de travailler pour une entreprise déterminée ou de fournir une certaine quantité de biens ou de services à une entreprise déterminée aux termes d'un accord ou d'un contrat préalable passé avec cette entreprise, mais dont le lieu de travail ne se situe pas dans cette entreprise.

— les personnes travaillant pour leur propre compte,

— les travailleurs externes rémunérés exclusivement sur la base d'un taux à la pièce [SEC 2010, § 4.07, point e)] liés par un contrat *commercial* (par opposition à un contrat *de travail* formel, informel ou implicite),

— les travailleurs bénévoles non rémunérés (par exemple les personnes travaillant, en règle générale, pour des institutions sans but lucratif, telles que des œuvres de charité).

Les salariés à inclure dans le thème «structure des salaires» sont ceux qui ont effectivement perçu une rémunération pendant le mois de référence. Ceux qui n'ont pas perçu de rémunération doivent être exclus.

2.2. *Sexe (B21)*

Le sexe est la combinaison de caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent une personne en tant qu'homme ou femme. Dans les cas où le sexe biologique d'une personne n'est pas connu, l'information peut être remplacée soit par l'information issue de données administratives, soit par le sexe auto-déclaré (données d'enquête).

2.3. *Année de naissance (B22)*

Cette variable enregistre l'année de naissance du salarié soumis à l'enquête.

2.4. *Profession exercée pendant le mois de référence (B23)*

Cette variable enregistre la profession telle que codée selon la classification internationale type des professions (CITP). Ces informations sont collectées au niveau à 3 chiffres, sauf pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés (niveau à 2 chiffres, le niveau à 3 chiffres étant facultatif). Les informations essentielles pour déterminer la profession sont généralement la dénomination du poste occupé par le salarié et une description des principales tâches à effectuer dans ce cadre.

Les stagiaires ou les étudiants rémunérés disposant d'un contrat de travail ainsi que les apprentis sont classés à la profession dans laquelle ils effectuent leur apprentissage, leur stage ou leur internat.

2.5. *Position de gestion ou de contrôle de personnel (B24) (facultatif)*

Cette variable indique si un salarié exerce, sous une forme ou sous une autre, des fonctions de gestion ou de contrôle. Le terme «gestion» n'est pas identique au terme «contrôle», certains gestionnaires n'exerçant pas de contrôle sur d'autres salariés. Des fonctions de contrôle peuvent apparaître dans tout groupe de la CITP, y compris chez les travailleurs manuels.

Les tâches de gestion englobent la conception, la formulation, la mise en œuvre, la conduite des politiques et des activités des entreprises ou des institutions ainsi que la fonction de conseil. Elles comprennent souvent des activités de contrôle.

On considère qu'une personne occupe un poste de contrôle lorsqu'elle supervise le travail d'une personne au moins (à l'exclusion des apprentis, des stagiaires rémunérés et des internes). Habituellement, la dénomination/description de poste de ces personnes peut associer les qualificatifs de «contremaître» ou de «chef d'équipe» au titre de leur profession.

2.6. *Niveau d'éducation atteint (B25)*

Le niveau d'éducation atteint d'un individu est le niveau le plus élevé de la CITE (Classification internationale type de l'éducation) achevé avec succès. L'achèvement avec succès d'un programme d'enseignement est validé par une certification reconnue officiellement par les autorités nationales compétentes en matière d'éducation ou reconnue équivalente à une autre certification d'éducation formelle. Dans les pays où des programmes d'enseignement, en particulier ceux appartenant aux niveaux 1 et 2 de la CITE, ne mènent pas à une certification, le critère de la participation à l'intégralité du programme et du droit d'accéder à un niveau d'éducation supérieur peut être utilisé à la place. Pour déterminer le niveau le plus élevé, il convient de prendre en considération aussi bien l'enseignement général que l'enseignement professionnel.

2.7. *Ancienneté dans l'entreprise (B26) (facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*

L'ancienneté totale durant le mois de référence doit être fondée sur le nombre d'années de service effectivement accomplies. Un jour quelconque du mois retenu peut servir de date de référence (par exemple le 1er ou le 31 octobre). L'ancienneté totale équivaut à la période qui s'est écoulée depuis que le salarié est arrivé dans l'entreprise, même si c'est dans une autre unité locale. En cas de fusions d'entreprises ou de changements de propriété, l'ancienneté doit être enregistrée conformément à la manière dont elle est comptabilisée par l'entreprise.

Seules les années d'ancienneté complètes doivent être prises en compte. Par exemple, une ancienneté totale de 5 ans et 10 mois doit être déclarée comme étant de 5 ans.

Les courtes périodes d'absence de moins de 12 mois (congé de maternité ou de maladie, par exemple) doivent être incluses dans l'ancienneté totale (à l'inverse, les interruptions de carrière supérieures à un an doivent être déduites).

2.8. *Durée contractuelle de travail (à temps complet ou à temps partiel) (B27)*

Sont considérés comme salariés à temps complet les salariés dont les heures de travail normales correspondent à la durée du travail prévue par l'accord collectif ou à la durée habituelle du travail dans l'unité locale considérée, même si leur contrat est d'une durée inférieure à un an.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les travailleurs dont les heures de travail normales sont inférieures à la durée du travail prévue par l'accord collectif ou à la durée habituelle du travail dans l'unité locale, que ce soit sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle (demi-journée, trois quarts temps, quatre cinquièmes temps, etc.).

Les apprentis, les stagiaires rémunérés et les internes peuvent être salariés à temps complet ou à temps partiel.

2.9. *Part des heures normales de travail d'un salarié à temps complet (B271)*

Pour un salarié à temps complet, cette part est toujours de 100 %. Pour un salarié à temps partiel, la durée contractuelle de travail doit être exprimée en pourcentage de la durée normale de travail d'un salarié à temps complet dans l'unité locale (dans un poste équivalent à celui du salarié à temps partiel).

2.10. *Type de contrat de travail (B28)*

Les informations demandées concernant le type de contrat de travail sont les suivantes:

— durée indéterminée/permanente,

— durée déterminée (à l'exclusion des apprentis, y compris les stagiaires rémunérés et les internes),

— contrat d'apprentissage.

Un contrat de travail à durée indéterminée/permanente est un contrat établi entre le salarié et l'employeur, dont le terme n'est pas fixé au préalable et qui garantit un nombre minimum d'heures travaillées.

Un contrat de travail est à durée déterminée s'il a été convenu entre l'employeur et le salarié que le terme du contrat est 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. Les apprentis sont exclus, les stagiaires rémunérés et les internes sont inclus.

Les apprentis, les stagiaires rémunérés et les internes sont des salariés qui exercent une activité de production de biens ou de prestation de services pour autrui, afin d'acquérir une expérience ou des compétences sur le lieu de travail dans un métier ou une profession, et qui reçoivent une rémunération en contrepartie du travail effectué. L'acquisition d'une expérience ou de compétences sur le lieu de travail peut se faire dans le cadre d'arrangements traditionnels, formels ou informels, qu'une qualification ou une certification spécifique soit délivrée ou non. Ils sont généralement rémunérés à un taux réduit par rapport aux travailleurs pleinement qualifiés. Sont exclus les travailleurs qui: a) sont en période d'essai, au début d'un emploi; b) entreprennent une formation générale sur le lieu de travail ou un apprentissage tout au long de la vie tout au long de la vie en cours d'emploi.

En outre, les apprentis doivent remplir les conditions suivantes:

a) être inscrits dans un programme d'éducation formelle d'une durée inférieure à 6 ans;

b) avoir un contrat d'apprentissage d'une durée supérieure à 6 mois et alterner une formation pratique sur le lieu de travail avec une formation théorique dans un établissement d'enseignement débouchant sur une qualification formelle.

2.11. *Citoyenneté et résidence (B29) (facultatif)*

Le pays de la nationalité principale de la personne est défini comme le lien juridique particulier entre un individu et son État, acquise par naissance ou naturalisation, que ce soit par déclaration, choix, mariage ou tout autre moyen, conformément à la législation nationale. Une personne qui a deux nationalités ou plus doit se voir attribuer un seul pays de nationalité, à déterminer selon l'ordre de priorité suivant: 1) pays déclarant; 2) si la personne n'a pas la nationalité du pays déclarant: autre État membre, 3) si la personne n'a pas la nationalité d'un État membre: autre pays en dehors de l'Union.

L'une des possibilités suivantes doit être sélectionnée:

— résident ayant la citoyenneté nationale,

— résident de citoyenneté étrangère,

— non-résident (travailleur frontalier venant d'un autre pays) ayant la citoyenneté nationale,

— non-résident (travailleur frontalier venant d'un autre pays) de citoyenneté étrangère.

3. **Informations relatives aux périodes travaillées pour chaque salarié de l'échantillon**

3.1. *Nombre de semaines de l'année de référence auxquelles se rapportent les salaires bruts annuels (B31)*

La variable se rapporte à la durée de travail rémunérée pendant l'année et doit correspondre au salaire brut effectif de l'année (variable B41). Elle est utilisée pour extrapoler les salaires bruts annuels effectifs ainsi que les primes et indemnités annuelles lorsque le salarié a travaillé moins d'une année complète, c'est-à-dire moins de 52,14 semaines.

Les salariés à temps partiel doivent être traités comme des salariés à temps complet, quel que soit le nombre d'heures travaillées. Le chiffre «52.14» doit être enregistré si un salarié à temps partiel a été payé pour une année complète et, par exemple, «26.07» s'il a été payé pendant 6 mois.

3.2. *Nombre d'heures effectivement rémunérées pendant le mois de référence (B32)*

Le nombre total d'heures qui ont été payées par l'employeur pendant le mois de référence ne doit pas être le nombre d'heures d'un mois de travail normal.

Les heures effectivement rémunérées comprennent toutes les heures, normales et supplémentaires, qui ont été prestées et payées pendant le mois concerné. Les heures non travaillées, mais tout de même rémunérées sont comptées comme «heures payées» (par exemple congés annuels, jours fériés, congés de maladie payés, congés de formation payés, congés spéciaux payés, autres heures payées, y compris les congés pour examens médicaux, naissance, mariage, funérailles, déménagement, etc.). Pour les salariés rémunérés sur la base d'un tarif journalier, les heures payées doivent être calculées comme étant le nombre moyen d'heures payées par jour travaillé multiplié par le nombre de jours de travail du mois de référence.

Pour les salariés rémunérés sur la base d'un tarif hebdomadaire, les heures payées doivent être calculées comme étant le nombre moyen d'heures rémunérées par semaine travaillée multiplié par 31/7 = 4,43, soit le nombre de semaines du mois de référence. Un calcul similaire peut être effectué pour les salariés rémunérés à un taux bihebdomadaire (avec un facteur multiplicateur de 2,21).

Dans le cas des salariés rémunérés sur la base d'un tarif mensuel, les heures payées doivent être calculées comme étant les heures contractuelles payées pour un mois standard, augmentées des heures supplémentaires payées au cours du mois de référence.

La variable B32 doit être cohérente avec les salaires bruts du mois de référence (variable B42). Cela implique que les heures payées par l'employeur à un taux réduit pour des périodes d'absence ne soient pas comptées, ni dans la variable B32, ni dans la variable B42. En outre, si les heures payées au salarié sont affectées par une absence non payée, elles doivent être ajustées de manière à obtenir le nombre d'heures payées pour un mois complet, en utilisant le même facteur de correction que pour la variable B42.

3.3. *Nombre d'heures supplémentaires rémunérées pendant le mois de référence (B321) (facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*

Les heures supplémentaires sont les heures travaillées au-delà de la durée mensuelle normale ou conventionnelle de travail et qui sont rémunérées à un taux plus élevé que le temps de travail normal. Si, par exemple, quatre heures supplémentaires sont payées à un taux de 1,5 fois le taux normal, il convient d'enregistrer 4 heures et non 6. Les heures récupérées et le temps de trajet ne sont pas considérés comme heures supplémentaires.

La variable B321 doit être cohérente avec la rémunération des heures supplémentaires du mois de référence (variable B421). Par conséquent, seules les heures supplémentaires correspondant au paiement d'heures supplémentaires enregistrées sous B321 doivent être incluses.

En outre, si les heures payées au salarié sont affectées par une absence non payée, elles doivent être ajustées de manière à obtenir le nombre d'heures payées pour un mois complet, en utilisant le même facteur de correction que pour la variable B421.

3.4. *Nombre annuel de jours de congé (B33) (facultatif)*

Il s'agit du nombre total — exprimé en jours — de congés annuels payés, à l'exclusion des congés de maladie et des jours fériés. Il correspond au total, sur une base annuelle, de tous les jours de congé payés conventionnels, y compris ceux qui sont octroyés du fait de l'âge, de la fonction, de l'ancienneté, etc.

Il est admis que beaucoup d'employeurs ne sont pas en mesure d'indiquer le nombre de jours de congés qui ont effectivement été pris par les salariés pendant l'année. Pour cette raison, la variable B33 fait référence aux droits à congés annuels, plutôt qu'aux congés annuels effectivement pris.

Ne sont pas considérés comme congés annuels:

— les congés de maladie,

— les congés de formation,

— les jours de congés payés spéciaux accordés pour des motifs personnels,

— les congés supplémentaires octroyés au titre d'accords sur la réduction du temps de travail.

Aux fins de comparaison, chaque semaine de congé correspond à cinq jours. Les samedi et dimanche ne sont pas compris. Ainsi, si un salarié à temps complet a normalement droit à cinq semaines de congés annuels, cela correspond à vingt-cinq jours.

En revanche, un droit à congés annuels de cinq semaines pour un salarié à temps partiel qui travaille à 60 % de la durée conventionnelle d'un temps plein (variable B271) équivaut à seulement quinze jours «complets» de congés.

3.5. *Nombre annuel des autres jours d'absence rémunérés (B34) (facultatif)*

Cette variable est également exprimée en nombre de jours. Elle comprend, par exemple:

— le nombre total de jours de congé de maladie payés qui ont effectivement été pris par le salarié pendant l'année,

— les jours de congés payés spéciaux accordés pour des motifs personnels,

— les jours fériés.

Elle ne comprend pas les jours payés considérés comme équivalents à des jours effectivement travaillés, tels que les jours que le salarié a passés, pendant l'année, en formation professionnelle.

4. **Informations relatives aux salaires pour chaque salarié de l'échantillon**

Doivent être inclus pour les variables suivantes qui concernent les salaires annuels, mensuels et horaires, les salariés qui ont effectivement reçu une rémunération de travail pendant le mois de référence. Ceux qui n'ont pas perçu de rémunération pendant le mois de référence doivent être exclus.

Par ailleurs, si le salaire brut perçu par un salarié pendant le mois de référence (variable B42) est affecté par une absence non rémunérée (congé de maladie, congé de maternité ou congé pour études, etc.) et ne peut pas être raisonnablement ajusté de manière à fournir une estimation satisfaisante du salaire brut pour un mois entier, alors ce salarié ne doit pas être pris en compte.

Les coefficients d'extrapolation pour les salariés (variable B52) doivent s'appliquer strictement aux salariés de l'échantillon pour lesquels des estimations sérieuses de leurs salaires bruts mensuels peuvent être fournies. Les autres salariés doivent être exclus de l'échantillon et les coefficients d'extrapolation doivent être corrigés en conséquence.

Enfin, il convient de noter qu'aucune des variables définies ci-dessous ne doit être corrigée des effets de calendrier.

4.1. *Salaires bruts annuels pendant l'année de référence (B41)*

Les salaires bruts annuels couvrent les rémunérations en espèces et en nature qui doivent être payées par l'employeur au salarié en contrepartie du travail effectué pendant l'année de référence avant déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés et retenus par l'employeur.

Ils excluent les montants payés par l'employeur et intégralement remboursés par la sécurité sociale, par exemple.

La principale différence entre les salaires annuels et mensuels réside dans le fait que les salaires annuels ne sont pas simplement la somme des rémunérations directes, des primes et des indemnités versées à un salarié à chaque période de paie. De ce fait, les salaires annuels dépassent généralement le chiffre obtenu en multipliant par douze l'«enveloppe mensuelle standard».

Cette enveloppe mensuelle comprend toutes les primes et indemnités qui sont versées lors de chaque paie, même si le montant de ces primes et indemnités «régulières» varie, mais elle ne tient pas compte des primes et des indemnités qui ne sont pas acquises à l'occasion de chaque paie. Par ailleurs, les paiements en nature ne sont pas inclus dans les salaires mensuels. En revanche, les salaires annuels englobent aussi toutes les «rémunérations non régulières», c'est-à-dire les rémunérations qui ne sont pas versées à chaque période de paie (variable B411), et les paiements en nature (variable B412).

Les données pour la variable B41 doivent être communiquées pour tous les salariés pour lesquels des chiffres sur les salaires bruts mensuels (variable B42) sont disponibles: cela signifie que la variable B41 ne doit pas être fournie pour les salariés dont le salaire brut mensuel ne peut pas être estimé. Ces salariés doivent être exclus de l'échantillon et les pondérations doivent être ajustées en conséquence.

Il importe peu que les rémunérations d'un salarié ne se rapportent pas toujours à une année complète. Certains salariés connaîtront des périodes d'absence non rémunérées, ou auront rejoint ou quitté l'entreprise en cours d'année. Ce sont les informations concernant les salaires bruts effectifs de l'année de référence qui sont requises. Si la variable B31 (nombre de semaines auxquelles se rapporte le salaire annuel brut) est inférieure à 52,14 semaines, elle est utilisée pour extrapoler la variable B41 et ses composantes.

4.2. *Primes et indemnités annuelles qui ne sont pas versées à chaque période de paie (B411) (facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*

Cette variable regroupe tous les éléments de rémunération (rémunération directe, primes et indemnités) qui ne sont pas versés lors de chaque paie, tels que:

— les primes de 13e ou 14e mois, les gratifications de Noël et de fin d'année [SEC 2010, § 4.03, point d)],

— les primes de vacances,

— les primes d'entreprise, trimestrielles ou annuelles,

— les primes de productivité subordonnées à la réalisation d'objectifs prédéfinis, les primes de reconnaissance aux salariés, les incitations à l'embauche,

— les primes de départ ou de retraite, lorsque ces versements ne résultent pas de l'application d'une convention collective ou d'une disposition légale [SEC 2010, § 4.03, point i)],

— les rappels de salaires.

4.3. *Rémunérations annuelles en nature (B412) (facultatif)*

Cette variable correspond à une estimation de la valeur de l'ensemble des biens et services dont disposent les salariés, gratuitement ou à prix réduit, par l'intermédiaire de l'employeur pendant l'année de référence. Elle inclut les produits de l'entreprise, les facilités de logement pour les salariés, les voitures de société, les options sur actions et les plans d'achat d'actions. Si des informations sur l'imposition des salaires et des traitements en nature au titre du revenu des personnes physiques sont disponibles, elles peuvent être utilisées comme approximation.

Lorsque la variable B31 est inférieure à 52,14 semaines, la variable B412 ne doit pas être ajustée.

4.4. *Salaires bruts durant le mois de référence (B42)*

Cette variable représente la rémunération en espèces payée durant le mois de référence avant les déductions fiscales et les cotisations sociales à la charge des salariés et retenues par l'employeur. La variable B42 doit être en rapport avec le nombre d'heures payées par l'employeur durant le mois de référence (variable B32).

Elle comprend les éléments suivants:

— toutes les rémunérations relatives à la période considérée (même si elles sont versées en dehors du mois représentatif), y compris les rémunérations pour heures supplémentaires, les primes pour travail posté, les autres primes, les commissions, etc.,

— les rémunérations pour heures supplémentaires, pour travail en équipe, travail de nuit, travail de week-end, les commissions, etc.,

— les primes et indemnités versées régulièrement à l'occasion de chaque paie, 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 au sein de l'entreprise,

— les contributions au plan d'épargne d'entreprise.

Les éléments suivants ne sont pas compris:

— les montants payés pendant la période de référence mais relatifs à une autre période: arriérés, avances sur salaire, rémunérations pour vacances ou congés de maladie en dehors de la période de référence,

— les primes et gratifications périodiques qui ne sont pas payées régulièrement à l'occasion de chaque paie,

— les rémunérations pour les périodes d'absence payées par l'employeur à un taux réduit,

— les allocations familiales légales,

— les allocations pour vêtements de travail ou outils,

— le remboursement ou le paiement des frais de voyage et de séjour, et des autres dépenses liées à l'exercice des fonctions,

— les rémunérations en nature.

Lorsque le salaire brut mensuel est affecté par des absences non payées (pour cause de maladie, de maternité, d'études, etc., ou simplement parce que le salarié a rejoint ou quitté l'entreprise au cours du mois de référence), il doit être ajusté en conséquence afin d'obtenir une estimation du salaire pour le mois entier. Si on sait par exemple que des absences non rémunérées ont représenté 20 % du mois de référence d'un salarié, le salaire mensuel brut effectivement payé (au taux plein) pour la période de présence doit être multiplié par le facteur de correction 1,25 [100/(100-20)].

S'il n'est pas possible d'ajuster le salaire mensuel brut de sorte que le montant estimé corresponde à un salaire mensuel complet, le salarié concerné ne doit pas être inclus dans l'échantillon.

4.5. *Rémunérations des heures supplémentaires (B421) (facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*

Il s'agit du montant des rémunérations versées pour les heures supplémentaires effectuées. Le montant total doit être pris en compte, et non pas seulement la rémunération additionnelle au salaire horaire normal. Il doit y avoir cohérence entre la variable B421 et la variable B321 (nombre d'heures supplémentaires payées pendant le mois de référence).

4.6. *Rémunérations spéciales pour travail posté (B422) (facultatif pour les unités locales appartenant à des entreprises comptant de 1 à 9 salariés)*

Elles couvrent les primes spéciales pour travail posté, travail de nuit ou de week-end, à condition qu'il ne soit pas assimilé à des heures supplémentaires. Il convient de prendre en compte uniquement la prime ou rémunération supplémentaire, et non la rémunération totale pour ces plages de travail.

4.7. *Cotisations de sécurité sociale obligatoires et impôts versés par l'employeur au nom du salarié (B423) (facultatif)*

Cette variable se rapporte au montant total des cotisations sociales obligatoires et des impôts payés par l'employeur au nom du salarié aux autorités publiques pendant le mois de référence. Cette information est nécessaire pour obtenir le salaire mensuel net de chaque salarié.

Si le salaire mensuel est modifié à la suite d'absences non payées, la variable B423 (y compris les sous-composantes B4231 et B4232) doit être ajustée de manière à pouvoir en déduire les estimations pour le mois complet.

4.8. *Cotisations sociales obligatoires et impôts versés par l'employeur au nom du salarié (B4231) (facultatif)*

Elles correspondent au montant des cotisations de sécurité sociale des salariés prévues par la loi ou par des conventions collectives et qui sont retenues par l'employeur.

4.9. *Impôts versés par l'employeur au nom du salarié (B4232) (facultatif)*

C'est le montant de l'ensemble des impôts et des taxes sur les salaires retenus par l'employeur pour le mois de référence et payés aux autorités fiscales au nom du salarié.

4.10. *Salaires bruts horaires moyens pendant le mois de référence (B43)*

Le chiffre requis est le salaire horaire brut moyen perçu par le salarié pendant le mois de référence. Il doit être cohérent avec le salaire brut horaire moyen obtenu en divisant le salaire brut pour le mois de référence (variable B42) par le nombre d'heures payées pendant la même période (variable B32).

4.11. *Coefficient d'extrapolation pour les salariés (B52)*

Le coefficient d'extrapolation pour les salariés correspond au nombre de salariés de la population représenté par un enregistrement pour les salariés donné. Il est utilisé pour extrapoler les variables concernant les salariés de l'échantillon à l'ensemble de la population. Les coefficients d'extrapolation sont spécifiques à chaque salarié et sont fonction d'éléments tels que le taux d'échantillonnage, le plan d'échantillonnage, la non-réponse, l'étalonnage a posteriori, etc. Le total de tous les coefficients d'extrapolation, sur l'ensemble de l'échantillon des salariés, est égal au nombre de salariés de la population.

ANNEXE II

OBJECTIFS DE PRÉCISION

1) Les États membres visent à maintenir le coefficient de variation en dessous de 1 %, pour les salaires horaires moyens mesurés pour tous les salariés (à temps partiel et à temps complet) travaillant dans une unité locale résidente comptant un salarié ou plus, pour toutes les sections de la NACE relevant du thème «structure des salaires», tel que défini à l'article 6, paragraphe 3, du règlement (UE) 2025/941.

2) Les États membres visent à maintenir le coefficient de variation en dessous de 10 %, pour les salaires horaires moyens mesurés pour tous les salariés (à temps partiel et à temps complet) travaillant dans une unité locale résidente comptant un salarié ou plus, pour toutes les sections de la NACE relevant du thème «structure des salaires» tel que défini à l'article 6, paragraphe 3, du règlement (UE) 2025/941, à l'exception de ceux représentant moins de 1 % des salaires mensuels totaux enregistrés au cours de l'année de référence.