Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série L

2026/2401

5.11.2026

RÈGLEMENT D'EXÉCUTION (UE) 2026/2401 DE LA COMMISSION

du 29 octobre 2026

établissant la liste et la description des variables et leurs spécifications techniques, les classifications statistiques, les ventilations et les objectifs de précision pour le thème «structure du coût de la main-d'œuvre» 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) Les statistiques concernant les unités territoriales et les secteurs économiques devraient être comparables à l'échelle internationale. Par conséquent, les États membres et les institutions de l'Union devraient utiliser des nomenclatures statistiques compatibles avec les nomenclatures NUTS ([2]) et NACE ([3]).

(2) 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 du coût de la main-d'œuvre», ainsi que les classifications statistiques à utiliser, figurent à l'annexe I.

2. Les variables relatives aux apprentis ne sont transmises que par les États membres dans lesquels ils représentent plus de 1 % du nombre total de salariés. La proportion d'apprentis dans le nombre total de salariés est évaluée sur la base de la variable B28 «Type de contrat de travail», telle que déclarée au moyen des données les plus récentes du thème «structure des salaires» pour toutes les unités locales appartenant à une entreprise comptant 10 salariés ou plus ([4]).

Article 2

Objectifs de précision

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

([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]) 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 (JO L, 2025/1526, du 30.7.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2025/1526/oj).

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 données entièrement vérifiées et éditées qui sont conformes aux règles de validation selon la spécification des variables figurant à l'annexe I. Les données 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 octobre 2026.

Par la Commission
La présidente
Ursula VON DER LEYEN

ANNEXE I

1. LISTE ET DESCRIPTION DES VARIABLES

Trois ensembles de données sont transmis.

— Ensemble de données A: comprenant les données nationales (un enregistrement pour chaque activité économique de l'unité locale aux niveaux des sections et des divisions de la nomenclature NACE). Les agrégats de la NACE suivants sont également fournis: sections B à T de la NACE, à l'exclusion des sections P, B à O, B à F, G à O et P à T.

— Ensemble de données B: comprenant les données nationales par classe de taille de l'entreprise (un enregistrement pour chaque activité économique de l'unité locale aux niveaux des sections et des divisions de la nomenclature NACE, pour chacune des classes de taille d'entreprise auxquelles l'unité locale appartient).

— Ensemble de données C: comprenant les données régionales au niveau NUTS 1 (un enregistrement par activité économique de l'unité locale aux niveaux des sections et des divisions de la nomenclature NACE, pour chaque région).

L'ensemble de données C n'est pas obligatoire pour les pays dont le niveau NUTS 1 correspond au niveau national.

Pour les variables énumérées ci-dessous, soit l'ensemble de données A uniquement, soit les trois ensembles de données doivent être fournis. Le caractère obligatoire ou facultatif de la livraison est indiqué respectivement par les abréviations «O» et «F».

Toutes les variables incluent les apprentis ainsi que les stagiaires rémunérés et des internes.

«$O_{1\ \%}$» indique les variables relatives aux apprentis qui doivent être fournies par les pays conformément à l'article 1, paragraphe 2.

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Ensemble de données A	Ensembles de données B et C ([1])
Employés	A1	Nombre total de salariés	O	O
	A11	Salariés à temps complet	O	O
	A12	Salariés à temps partiel	O	O
	A121	Salariés à temps partiel convertis en équivalents temps complet	O	O
	A1A	Apprentis	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
	A1A1	Apprentis à temps partiel convertis en équivalents temps complet	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
Heures travaillées	B1	Total des heures annuelles effectivement travaillées	O	O
	B11	Heures annuelles effectivement travaillées par les salariés à temps complet	O	O
	B12	Heures annuelles effectivement travaillées par les salariés à temps partiel	O	O
	B1A	Heures annuelles effectivement travaillées par les apprentis	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
Heures payées	C1	Total des heures annuelles rémunérées	O	
	C11	Heures annuelles rémunérées des salariés à temps complet	O	
	C12	Heures annuelles rémunérées des salariés à temps partiel	O	
	C1A	Heures annuelles rémunérées des apprentis	$O_{1\ \%}$	

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Ensemble de données A	Ensembles de données B et C ([1])
Coûts de main-d'œuvre	D1	Rémunération des salariés	O	O
	D11	Salaires et traitements	O	O
	D111	Rémunération directe, primes et indemnités	O	O
	D1111	Rémunération directe, primes et indemnités versées lors de chaque paie	O	
	D1112	Rémunération directe, primes et indemnités non versées lors de chaque paie ([2])	O	
	D112	Versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés	O	O
	D113	Rémunérations pour journées non ouvrées	O	O
	D114	Salaires et traitements en nature	O	O
	D1141	*Produits de l'entreprise*	O	
	D1142	*Logement du personnel* ([3])	O	
	D1143	*Voitures de société*	O	
	D1144	*Options d'achat d'actions et plans d'achat d'actions*	O	
	D1145	*Autres*	O	
	D11A	Salaires et traitements des apprentis	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
	D12	Cotisations sociales des employeurs	O	O
	D121	Cotisations sociales effectives à la charge des employeurs	O	O
	D1211	Cotisations sociales relatives aux apprentis à la charge des employeurs	O	
	D1212	Cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires de sécurité sociale à la charge de l'employeur	O	
	D122	Cotisations sociales imputées à la charge des employeurs	O	O
	D1221	*Salaire garanti en cas de maladie*	O	
	D1222	*Cotisations sociales imputées à la charge des employeurs au titre des pensions et des soins de santé*	O	
	D1223	*Versements effectués aux salariés qui quittent l'entreprise*	O	
	D1224	*Autres cotisations sociales imputées à la charge des employeurs*	O	
	D12A	Cotisations sociales relatives aux apprentis à la charge des employeurs	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
	D2	Frais de formation professionnelle à la charge de l'employeur	O	O
	D3	Autres dépenses de l'employeur	O	O

Thème détaillé	Identifiant de la variable	Nom de la variable	Ensemble de données A	Ensembles de données B et C ([1])
	D4	Impôts sur le travail à la charge de l'employeur	O	O
	D5	Subventions de la main d'œuvre au bénéfice de l'employeur	O	O
	D5A	Subventions de la main d'œuvre au bénéfice de l'employeur dans le cadre de l'emploi d'apprentis	$O_{1\ \%}$	$O_{1\ \%}$
Unités locales	E1	Nombre d'unités locales dans l'univers	O	O
	E2	Nombre d'unités locales dans l'ensemble de données final	O	O

([1]) L'ensemble de données C concerne uniquement les pays comportant des régions NUTS 1.
([2]) À l'exception des versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés.
([3]) À l'exception des indemnités de déménagement.

2. SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

A. **Salariés**

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.

La liste suivante donne des exemples illustratifs des catégories de salariés prises en compte:

— fonctionnaires ([1]) (également dans les forces armées ([2]));

— 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;

([1]) 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)].
([2]) «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).

— les salariés pour lesquels des coûts de main-d'œuvre ont été encourus pour le travail effectué pendant l'année 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 ([3]), 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 ([4]), 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 [Système européen des comptes (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;

— les travailleurs indépendants;

— 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 personnes travaillant, en règle générale, pour des institutions sans but lucratif, telles que des œuvres de charité).

A1 *Nombre total de salariés*

Cette variable couvre les salariés à temps plein (A11) et les salariés à temps partiel (A12), y compris les apprentis ainsi que les stagiaires rémunérés et les internes. Les apprentis sont également enregistrés dans les variables spécifiques (A1A et A1A1) pour les pays concernés. La variable A1 doit être cohérente avec la variable D1 «Rémunération des salariés». [SEC 2010, §11.12 à 11.14; statistiques européennes d'entreprises, variable 220102 («Nombre de salariés»)]

A11 *Salariés à temps complet*

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'entreprise ou l'unité locale considérée, même si leur contrat est d'une durée inférieure à un an.

Le nombre de salariés à déclarer est le nombre mensuel moyen de salariés à temps complet employés dans l'unité déclarante au cours de l'année de référence.

([3]) Les salariés en congé parental devraient être inclus si l'employeur a payé au moins une heure au salarié au cours de l'année 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) les coûts de la main-d'œuvre supportés par l'employeur tant pour le titulaire du poste que pour son remplaçant, au cours de la période de référence;
c) les heures travaillées/rémunérées à la fois pour le titulaire du poste et son remplaçant.

([4]) 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.

A12 *Salariés à temps partiel*

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'entreprise ou l'unité locale, que ce soit sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle (demi-journée, trois quarts temps, quatre cinquièmes temps, etc.). Le nombre de salariés à déclarer est le nombre mensuel moyen de salariés à temps partiel employés dans l'unité déclarante au cours de l'année de référence.

A121 *Salariés à temps partiel convertis en équivalents temps complet*

La conversion est effectuée sur la base des périodes normales de travail des travailleurs à temps complet de l'entreprise ou de l'unité locale, soit directement par l'entreprise ou l'unité locale interrogée fournissant les données, soit par l'organisme de collecte des données ou l'institut national de statistique, selon la méthode jugée la plus appropriée. Le nombre de salariés à déclarer est le nombre mensuel moyen de salariés à temps partiel (convertis en équivalents temps complet) employés dans l'unité déclarante au cours de l'année de référence. [SEC 2010, § 11.32 à 11.34]

A1A *Apprentis*

Sont considérés comme apprentis tous les salariés, à temps complet ou partiel, qui ne participent pas encore pleinement à la production, et qui travaillent soit sous un contrat d'apprentissage, dans des conditions où le souci de la formation professionnelle l'emporte sur celui de la productivité. Outre le travail rémunéré dans le cadre d'un contrat de travail, les apprentis sont également inscrits dans un programme d'enseignement formel d'une durée inférieure à six ans. Le contrat d'apprentissage est d'une durée supérieure à six mois et alterne une formation pratique sur le lieu de travail avec une formation théorique dans un établissement d'enseignement débouchant sur une qualification formelle (voir arbre de décision du graphique 1).

Le nombre d'apprentis à déclarer est le nombre mensuel moyen d'apprentis employés dans l'unité déclarante au cours de l'année de référence.

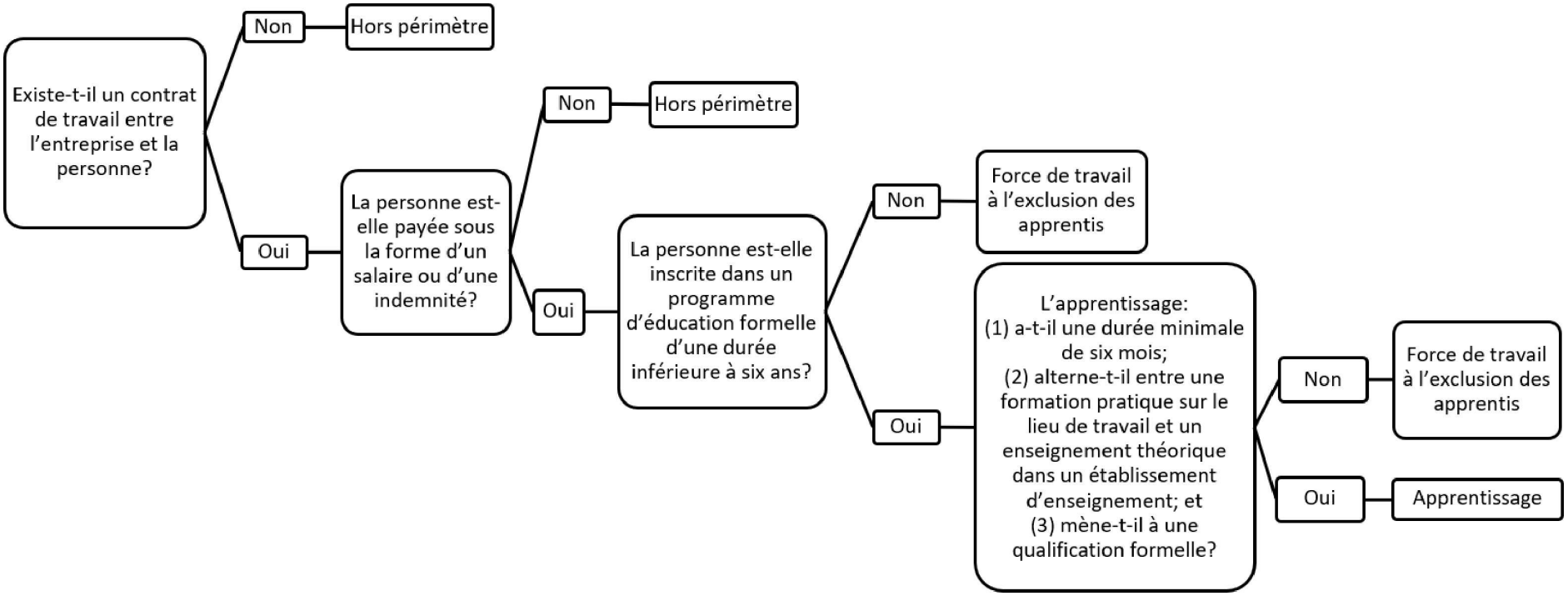
A1A1 *Apprentis à temps partiel convertis en équivalents temps complet*

La conversion est effectuée, selon la méthode jugée la plus appropriée, soit directement par l'entreprise ou l'unité locale interrogée fournissant les données, soit par l'organisme de collecte des données ou l'institut national de statistique. Les heures consacrées à la formation dans l'entreprise/l'unité locale ou dans des établissements d'enseignement doivent être exclues. Le nombre d'apprentis demandé est le nombre mensuel moyen d'apprentis à temps partiel (convertis en équivalents temps complet) employés dans l'unité déclarante au cours de l'année de référence ([5]). [SEC 2010, § 11.32 à 11.34]

([5]) Le cas échéant, la préférence peut être accordée à une moyenne calculée à partir des nombres hebdomadaires (ou journaliers) de salariés pendant l'année/la période de référence. Une moyenne établie sur la base des nombres trimestriels est également admissible.

Graphique 1

Distinguer les apprentis des autres salariés



ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2026/2401/oj

B. **Heures travaillées**

Cette variable couvre le nombre total d'heures *effectivement* travaillées par l'ensemble des salariés durant l'année (B1). Le nombre total des heures effectuées est collecté séparément pour les salariés à temps complet (B11) et pour les salariés à temps partiel (B12). Les heures travaillées par les apprentis sont également enregistrées dans une variable spécifique (B1A) pour les pays concernés.

Les heures effectivement travaillées correspondent à la somme de toutes les périodes consacrées à des activités directes et auxiliaires de production de biens et de services.

Les heures effectivement travaillées comprennent:

— les heures travaillées pendant les périodes de travail normales;

— les heures supplémentaires rémunérées, c'est-à-dire les heures travaillées en plus des heures de travail normales, indépendamment du tarif horaire appliqué (par exemple, une heure de travail rémunérée au double du tarif horaire normal doit être comptée pour une heure);

— les heures supplémentaires non rémunérées ([6]);

— le temps consacré à des tâches telles que le travail et la préparation du site; la préparation, l'entretien, la réparation et le nettoyage des outils et des machines; l'établissement de reçus et de factures; l'établissement de cartes de travail et de rapports, etc.;

— le temps passé sur le lieu de travail en temps mort, en raison, par exemple, d'arrêts de machines, d'accidents ou de manque occasionnel de travail, mais pour lequel, sur la base des dispositions contractuelles, un paiement est effectué;

— les courtes périodes de repos sur le lieu de travail, y compris les pauses café ou thé;

— les heures consacrées à la formation soit au sein de l'entreprise/l'unité locale, soit au sein d'établissements d'enseignement (cet élément n'est pas pris en compte pour les apprentis);

— les heures consacrées aux voyages professionnels pris en charge par l'employeur;

— les périodes de travail à la demande comprenant les heures passées sur le lieu de travail et les heures passées en dehors du lieu de travail à partir du moment où l'employé est rappelé (y compris la durée de déplacement, par exemple du domicile au lieu de travail);

— les heures de télétravail, à condition que le salarié puisse être contacté par son employeur pendant les heures de travail habituelles.

Les heures effectivement travaillées ne comprennent pas:

— les heures rémunérées mais non travaillées, par exemple: les jours de congés payés, les jours fériés, les absences pour maladie, les congés de maternité, les cas de force majeure tels que les conditions météorologiques extrêmes ou les catastrophes naturelles;

— les heures non travaillées et non rémunérées en cas, par exemple, de maladie et de maternité, etc.;

— les heures non travaillées (rémunérées ou non) en cas de congé spécial pour examens médicaux, mariage, funérailles, déménagement, à la suite d'un accident, etc.;

— les pauses pour le repas principal (c'est-à-dire autres que les courtes périodes de repos ou les arrêts de travail pour collation);

— les heures non travaillées (rémunérées ou non) en cas de chômage partiel, de conflits du travail, de lock-out, etc.;

— le temps consacré par les salariés au trajet entre le domicile et leur lieu de travail;

— les heures consacrées par les apprentis à la formation au sein soit de l'entreprise/l'unité locale, soit d'établissements d'enseignement.

[SEC 2010, §11.27 à §11.29: statistiques européennes d'entreprises, variable 220201 («nombre d'heures travaillées par les salariés»)]

([6]) Les heures travaillées non rémunérées, en tant que composante des «heures effectivement travaillées», doivent souvent être estimées, à partir, par exemple, de données d'enquêtes auprès des ménages.

C. **Heures payées**

Cette variable couvre le nombre total d'heures rémunérées par l'employeur durant l'année (C1). Le nombre total des heures rémunérées est collecté séparément pour les salariés à temps complet (C11) et pour les salariés à temps partiel (C12). Les heures rémunérées aux apprentis sont également enregistrées dans une variable spécifique (C1A) pour les pays concernés.

Le nombre annuel d'heures rémunérées est défini comme suit:

— les heures de travail normales et supplémentaires rémunérées pendant l'année;

— toutes les heures pour lesquelles le salarié a été payé à des taux réduits, même si la différence a été compensée par des paiements en provenance des caisses de sécurité sociale;

— les heures non travaillées pendant la période de référence, mais néanmoins payées (vacances/congés annuels, absences pour cause de maladie, jours fériés et autres heures payées, y compris les congés pour examens médicaux, naissance, mariage, funérailles, déménagement, etc.).

Lorsque certaines heures sont payées en tout ou en partie par le système de sécurité sociale ou par des régimes publics financés par les pouvoirs publics, par exemple pour soutenir le chômage partiel ou les licenciements temporaires, le traitement de ces cas est détaillé ci-dessous.

En cas de congé de maladie ou de maternité et d'autres formes d'absence, telles que les licenciements temporaires, les heures payées à 100 % par l'employeur sont intégralement enregistrées comme heures rémunérées. Lorsque ces heures sont entièrement payées par le système de sécurité sociale ou les pouvoirs publics (c'est-à-dire qu'aucune heure n'est payée par l'employeur ou qu'elles sont entièrement remboursées), les heures correspondantes devraient être exclues.

Dans le cas intermédiaire, lorsqu'un ratio est payé à la fois par l'employeur (par exemple 25 %) et par la sécurité sociale (75 %), les 100 % correspondants des heures payées doivent être enregistrés. Un exemple des différents scénarios est illustré ci-dessous.

Jours de congé de maladie 1 à 3: rien n'est versé au salarié; ni par l'employeur ni par la sécurité sociale

— il convient d'enregistrer zéro (0) heure payée.

Jours de congé de maladie 4 à 14: 75 % sont payés par la sécurité sociale et 25 % sont payés sur une base volontaire par l'employeur

— si l'employeur paie ses 25 % (soit 75 % par la sécurité sociale + 25 % par l'employeur), 100 % des heures correspondantes sont enregistrées.

— si l'employeur ne paie pas ses 25 %, il convient d'enregistrer zéro (0) heure payée.

à partir du 15e jour de congé de maladie: 100 % sont payés par la sécurité sociale, rien n'est payé par l'employeur

— il convient d'enregistrer zéro (0) heure payée.

Calcul des heures annuelles rémunérées et des heures annuelles effectivement travaillées

Ces calculs sont effectués, selon la méthode jugée la plus appropriée, soit directement par l'employeur fournissant les données, soit par les organismes de collecte des données ou les instituts nationaux de statistique. Les modèles suivants illustrent la manière dont les heures rémunérées et les heures effectivement travaillées peuvent être estimées à l'aide des informations disponibles.

C11 *Heures annuelles rémunérées des salariés à temps complet*

Supposons que des informations soient disponibles pour les variables énumérées ci-dessous:

(A11) *Nombre moyen mensuel de salariés à temps complet*

a) Nombre annuel moyen d'heures contractuelles *rémunérées* d'un salarié à temps complet, à l'exclusion des heures supplémentaires et des pauses pour le repas principal.

b) Nombre annuel moyen d'heures supplémentaires *rémunérées* d'un salarié à temps complet.

Le nombre annuel total d'*heures rémunérées* des salariés à temps complet est dès lors exprimé par l'équation

$$(C11) = (A11) \times (a + b)$$

qui devrait inclure les heures payées par l'employeur, en tout ou en partie, pendant, par exemple, un congé de maladie. Les heures entièrement payées par la sécurité sociale sont exclues.

Heures annuelles rémunérées des salariés à temps partiel (C12) et des apprentis (C1A)

Des modèles similaires peuvent être employés pour calculer les heures rémunérées des salariés à temps partiel et des apprentis.

B11 *Heures annuelles effectivement travaillées pour les salariés à temps complet*

Supposons que des informations soient disponibles pour les variables énumérées ci-dessous:

(C11) *Heures annuelles rémunérées des salariés à temps complet*

c) Nombre annuel moyen d'heures supplémentaires *non rémunérées* d'un salarié à temps complet

d) Nombre quotidien moyen d'heures effectivement travaillées par un salarié à temps plein [c'est-à-dire les heures contractuelles plus les heures supplémentaires (*rémunérées* et *non rémunérées*), à l'exclusion des pauses pour le repas principal]

(X11) *Nombre annuel de jours payés mais non effectivement travaillés pour les salariés à temps plein, qui comprend les éléments suivants:*

e) Nombre annuel moyen de jours de congés/vacances accordés par l'employeur à un salarié à temps complet.

f) Nombre annuel moyen de jours fériés par salarié à temps complet.

g) Nombre annuel moyen de jours de congé de maladie et de maternité payés, en tout ou en partie, par l'employeur par salarié à temps plein.

h) Nombre annuel moyen de jours de chômage partiel et de conflits du travail par salarié à temps complet.

i) Nombre annuel moyen d'autres jours non effectivement travaillés par salarié à temps complet (par exemple congé spécial pour examens médicaux, naissance, mariage, funérailles, déménagement, à la suite d'un accident, etc.).

Le nombre annuel total d'*heures travaillées* par les salariés à temps complet (avant correction des jours non effectivement travaillés) est exprimé par l'équation [C11 + (A11 × c)].

En soustrayant le nombre annuel total d'*heures non effectivement travaillées*, défini par (A11) × d × (X11), on obtient (B.11), le nombre annuel total d'heures effectivement travaillées par les salariés à temps complet:

$$(B11) = [C11 + (A11 \times c)] — (A11 \times d \times X11)$$

$$\text{ou: } (B11) = (A11) \times [(a + b + c) — d \times (X11)].$$

Heures annuelles effectivement travaillées par les salariés à temps partiel (B12) et les apprentis (B1A)

Des modèles similaires peuvent être employés pour le calcul des heures travaillées par les salariés à temps partiel et les apprentis.

D. **Coût de la main-d'œuvre**

Le coût de la main-d'œuvre représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de personnel, notion adoptée dans le cadre communautaire et largement conforme à la définition internationale de la Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 1966).

Ce coût de la main-d'œuvre comprend la rémunération des salariés, notamment les salaires et traitements en espèces et en nature, les cotisations sociales à la charge de l'employeur (D1), les frais de formation professionnelle (D2), les autres dépenses (D3) et les impôts relatifs à l'emploi considérés comme coûts de main-d'œuvre (D4), déduction faite des subventions obtenues (D5).

Les coûts relatifs aux personnes employées par des agences de travail temporaire doivent être pris en compte dans la branche d'activité de l'agence qui les emploie et non dans celle de l'entreprise pour laquelle ces personnes travaillent effectivement.

Un aperçu synoptique de la ventilation du coût total de la main-d'œuvre est donné par le graphique 2.

D1 *Rémunération des salariés*

La rémunération des salariés se définit comme le total des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence. Elle est composée des éléments suivants:

— salaires et traitements (D11);

— cotisations sociales à la charge des employeurs (D12), dont les composantes sont les cotisations sociales effectives à la charge des employeurs (D121) et les cotisations sociales imputées à la charge des employeurs (D122).

[SEC 2010, §4.02, code D.1; statistiques européennes d'entreprises, variable 220301 («Charges au titre des avantages du personnel»)]

D11 *Salaires et traitements*

Les salaires et traitements comprennent la rémunération directe, les primes et la rémunération du travail posté, les indemnités, les honoraires, les commissions et les rémunérations en nature. Toutefois, les salaires des travailleurs externes rémunérés exclusivement à la pièce sont exclus [SEC 2010, § 4.07, point e)]. Contrairement à ce qui est prévu pour les comptes nationaux, les pourboires sont exclus, car ils ne sont pas payés par les employeurs et ne sont donc pas enregistrés comme coût de la main-d'œuvre dans leurs comptes. Les salaires et traitements versés aux apprentis, aux stagiaires et aux internes sont inclus, et ils sont également enregistrés dans une variable spécifique (D11A) pour les pays concernés.

Les salaires et traitements sont enregistrés au cours de la période pendant laquelle le travail est effectué. Toutefois, les primes et autres paiements exceptionnels, treizième mois, etc., sont enregistrés au moment où ils doivent être payés. Le moment d'enregistrement des options sur titres est réparti sur la période comprise entre la date d'attribution et la date d'acquisition des droits. Si les données sont inadéquates, la valeur de l'option est enregistrée à la date d'acquisition des droits.

Une ventilation complète des salaires et des traitements est fournie par le graphique 3.

[SEC 2010, paragraphes 4.03 à 4.07 et paragraphe 4.12, point a), en ce qui concerne le moment d'enregistrement, code D.11; statistiques européennes d'entreprises, variable 220302 («salaires et traitements»)]

D111 *Rémunération directe, primes et indemnités*

Cette rubrique inclut les cotisations sociales, impôts sur le revenu, etc., à la charge du salarié, même si l'employeur les retient à la source et les verse directement, pour le compte du salarié, aux administrations de sécurité sociale, aux autorités fiscales et autres.

Une *prime* est une forme de récompense ou de reconnaissance accordée par un employeur. Le versement d'une prime à un salarié n'est pas effectué dans l'attente ou l'hypothèse que la prime servira à couvrir une dépense spécifique. La valeur et la date de versement d'une prime peuvent être laissées à la discrétion de l'employeur ou être stipulées dans des conventions d'entreprise.

Une *indemnité* est un droit à prestation accordé par l'employeur à un salarié et destiné à couvrir une dépense spécifique non liée au travail encourue par le salarié. Elle est souvent prévue dans le cadre de conventions d'entreprise et son versement intervient normalement à la date d'ouverture du droit.

D1111 *Rémunération directe, primes et indemnités versées lors de chaque paie*

Il s'agit des rémunérations en espèces payées régulièrement, lors de chaque paie, au cours de l'année. Pour la plupart des salariés, la périodicité de la paie est hebdomadaire ou mensuelle. Par conséquent, les paiements reçus moins fréquemment (mensuellement, en cas de paiements réguliers hebdomadaires, trimestriellement, semestriellement ou annuellement) ou à titre exceptionnel ne doivent pas être pris en compte ici. Les versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés ne doivent pas être pris en compte ici et doivent être comptabilisés sous D112.

Il s'agit de montants bruts, avant déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés. [SEC 2010, §4.03 (a-c, e, g, k), code D.11]

Cette variable porte, en particulier, sur:

a) les salaires et traitements de base;

b) les rémunérations directes calculées sur la base du temps de travail et versées aux salariés pour les heures de travail effectuées;

c) les rémunérations et majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, de dimanche et de jour férié et pour travail posté, encourues pendant la période de référence;

d) les primes et indemnités versées régulièrement à l'occasion de chaque paie, telles que:

— les primes liées au poste de travail: bruit, risques, pénibilité, travail posté ou continu, travail de nuit, de dimanche et de jour férié,

— les primes liées aux performances individuelles, primes de rendement, de production, de productivité, de responsabilité, d'assiduité, de ponctualité, d'ancienneté, de qualification et de connaissances spéciales.

Les paiements faisant partie du poste de coût de main-d'œuvre D1111 présentent les caractéristiques suivantes:

il s'agit de transactions en espèces d'un employeur à un salarié.

Il ne s'agit pas de:

— paiements effectués à titre exceptionnel ou avec une périodicité inférieure à celle des rémunérations versées régulièrement (ceux-ci font partie de D1112);

— paiements en nature (ceux-ci font partie de D114);

— versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés (ceux-ci font partie de D112);

— paiements destinés à couvrir une période spécifique non travaillée (ceux-ci font partie de D113 ou, en cas de maladie, de D1221).

Il peut s'agir de:

— primes pour travail à risques ou travail posté;

— paiements hebdomadaires ou mensuels, en fonction de la périodicité de paie normale;

— paiements reflétant les performances d'un salarié ou d'un groupe de salariés.

Exemples: paiements à classer sous la variable D1111

Rubrique	Description
Indemnité d'expatriation/indemnité de vie chère	Paiements aux salariés travaillant en dehors de leur pays d'origine/de résidence habituelle ou de leur lieu de domicile habituel destinés à compenser les différences du coût de la vie
Indemnité de foyer	Contribution aux frais de logement.
Rémunérations pour gardes ou permanences	Paiements aux salariés devant être disponibles pour travailler pendant des périodes situées en dehors des heures de travail normales.
Supplément de rémunération pour risques ou dangers	Prime versée aux salariés dont le travail comporte des risques particuliers (substances chimiques dangereuses, par exemple).

Rubrique	Description
Indemnité de réduction du temps de travail	Rémunération supplémentaire (non garantie) pour indemniser en tout ou partie les salariés en cas de réduction du temps de travail (les versements garantis appartiennent à la rubrique D1224).
Commissions sur ventes	Prime liée au nombre de produits vendus.
Rémunération des heures supplémentaires	Bonification payée pour les heures travaillées au-delà de la durée de travail normale.
Indemnité de fidélisation	Paiement continu visant à inciter ou faire s'engager les salariés à rester au service de leur employeur.
Rémunération au rendement	Prime versée en fonction du nombre de produits traités par le salarié (nombre de vêtements fabriqués, par exemple).
Rémunération pour travail posté	Prime versée pour le travail effectué en dehors des heures habituelles (la nuit, par exemple).

D1112 *Rémunération directe, primes et indemnités non versées lors de chaque paie*

Ce sont tous les paiements dont les salariés ne bénéficient pas régulièrement lors de chaque paie (sur une base mensuelle ou hebdomadaire), dont les primes ou indemnités à périodicité fixe non versées lors de chaque paie et les primes liées aux performances individuelles ou collectives.

Les versements exceptionnels effectués aux salariés qui quittent l'entreprise sont inclus ici, pour autant qu'ils ne soient pas liés à une convention collective ni exigés par la loi. Si aucune information à propos d'un éventuel lien avec une convention collective n'est disponible ou si l'existence d'un tel lien est connue, ces versements exceptionnels sont exclus de cette rubrique et doivent être inclus sous D1223 *Versements effectués aux salariés qui quittent l'entreprise*. Les versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés sont également exclus et relèvent de la rubrique D112.

La variable D1112 se réfère, elle aussi, à des montants bruts, avant déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés. [SEC 2010, §4.03 (d, f, i), code D.11]

Les paiements faisant partie du poste de coût de main-d'œuvre D1112 présentent les caractéristiques suivantes:

il s'agit de transactions en espèces d'un employeur à un salarié.

Il ne s'agit pas de:

— paiements effectués lors de chaque paie (ceux-ci font partie, le cas échéant, de D1111);

— paiements en nature (ceux-ci font partie de D114);

— versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés (ceux-ci font partie de D112);

— paiements destinés à couvrir une période spécifique non travaillée (ceux-ci font partie de D113 ou, en cas de maladie, de D1221).

Il peut s'agir de:

— paiements sous la forme d'indemnités destinées à couvrir des coûts ou des dépenses spécifiques;

— paiements reflétant les performances d'un salarié ou d'un groupe de salariés;

— paiements représentant une compensation pour des tâches ou fonctions spéciales;

— paiements représentant une rémunération obligatoire stipulée dans le contrat de travail, dans la convention collective ou requise par la loi (à l'exception des primes de départ ou de retraite);

— paiements discrétionnaires;

— paiements intervenant à des dates variables ou fixes au cours de l'année.

Exemples: paiements à classer sous la variable D1112

Rubrique	Description
Prime exceptionnelle d'ancienneté	Versée en une fois lorsqu'un salarié a travaillé un nombre d'années défini pour l'employeur.
Prime de retraite	Paiements effectués au moment du départ de l'entreprise ou du retrait de la vie professionnelle, indépendamment des droits à pension, pour autant qu'ils ne soient pas liés à une convention collective (dans le cas contraire, ou si aucune information sur un éventuel lien avec une convention collective n'est disponible, ces paiements font partie de D1223).
Primes de départ («parachute doré»)	Paiements exceptionnels effectués au moment du départ de l'entreprise pour autant qu'ils ne soient pas liés à une convention collective ni requis par la loi (dans le cas contraire, ou si aucune information sur un éventuel lien avec une convention collective n'est disponible, ces paiements exceptionnels de départ font partie de D1223).
Incitation à l'embauche	Versement unique effectué au bénéfice d'un nouveau salarié lors de l'embauche.
Rappels de salaires	Paiements correspondant à des augmentations de la rémunération directe appliquées rétroactivement.
Prime de fusion d'entreprise	Paiement unique aux salariés à la suite d'une fusion d'entreprise.
Primes de reconnaissance aux salariés	Paiements exceptionnels accordés par l'employeur pour récompenser des salariés ou des groupes de salariés.
Primes de productivité/ primes de réalisation d'objectifs de performances	Paiements subordonnés à la réalisation, par un salarié ou groupe de salariés, d'objectifs prédéfinis, en matière, par exemple, de ventes, de service à la clientèle ou de budgets.
Primes spéciales de vacances	Paiements effectués à l'occasion de certaines fêtes ou vacances (Noël, par exemple).
Participation aux bénéfices de l'entreprise et droits à l'appréciation d'actions	Paiement en trésorerie variant selon les bénéfices de l'entreprise. Les droits à l'appréciation d'actions représentent une forme de participation aux bénéfices de l'entreprise par laquelle un salarié a droit à un paiement futur en trésorerie fondé sur l'augmentation du prix de l'action de l'entreprise par rapport à un niveau prédéfini sur une période prédéfinie. Les droits à l'appréciation d'actions doivent être évalués à la date du paiement en trésorerie et par référence à celle-ci, sans tenir compte de la valeur à la date d'attribution ni de la durée de la période d'acquisition des droits.
Primes d'entreprise trimestrielles	Paiements effectués tous les trimestres, en fonction des bénéfices ou des résultats de l'employeur (en supposant que la périodicité de la paie ne soit pas trimestrielle).
Prime d'entreprise annuelle	Paiement effectué une fois par an et lié aux bénéfices ou aux résultats de l'employeur.
13e ou 14e mois de salaire	Paiements supplémentaires annuels (c'est-à-dire à l'exclusion du 13e ou du 14e mois payés par mensualités).

D112 *Versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés*

Ils comprennent les sommes consacrées à la formation d'un patrimoine en faveur des salariés (plans d'épargne d'entreprise, plans d'achat d'actions, etc.). Les versements effectués pour la constitution d'un fonds spécial qui sert à l'achat d'actions de l'entreprise ou d'autres actifs financiers au profit des salariés, même s'ils ne peuvent en disposer immédiatement, doivent être diminués des exonérations fiscales auxquelles ils peuvent donner lieu.

Les distributions gratuites d'actions ou leur vente à prix réduit au personnel ou aux fonds spéciaux ne peuvent être considérées comme une charge que lorsqu'elles résultent de rachats d'actions sur le marché. Le coût pour l'entreprise est déterminé par la différence entre le prix de rachat et le prix de vente ou de cession.

Si les paiements au compte d'épargne des salariés sont effectués régulièrement, au cours de chaque période de rémunération (par exemple, chaque mois), ils doivent être considérés comme des paiements réguliers et enregistrés au moment où le travail est effectué.

À défaut, si les versements au compte d'épargne des salariés sont effectués sur une base exceptionnelle (par exemple, si l'employeur décide de redistribuer une part des bénéfices de l'entreprise au compte d'épargne de ses salariés), ils devraient être enregistrés au moment où ils doivent être versés. [SEC 2010, §4.03, point h), code D.11]

D113 *Rémunérations pour journées non ouvrées*

Sont concernées ici les rémunérations versées qui correspondent aux congés payés et aux jours fériés légaux, contractuels ou volontaires, ainsi qu'aux autres jours chômés payés.

Exemples: paiements à classer sous la variable D113

Rubrique	Description
Rémunérations pour congés payés et jours fériés	Paiements aux salariés destinés à couvrir les journées non ouvrées en raison de congés payés annuels et de jours fériés nationaux ou locaux (les paiements effectués par l'employeur en vue de couvrir les absences des salariés pour cause de congé de maladie ou de maternité sont comptabilisés comme cotisations sociales à la charge des employeurs sous D1221).
Rémunérations pour congé spécial	Paiements aux salariés destinés à couvrir les journées non ouvrées pour des motifs personnels spéciaux, tels que mariage, décès de membres de la famille, exercice de fonctions de représentation syndicale, service militaire ou participation à un jury populaire. (Les paiements effectués par l'employeur en vue de couvrir les absences des salariés pour cause de congé de maladie ou de maternité sont comptabilisés comme cotisations sociales à la charge des employeurs sous D1221.)

D114 *Salaires et traitements en nature*

Il s'agit de tous les biens et services que les employeurs mettent gratuitement ou à un prix réduit à la disposition des salariés. Ils incluent les produits de l'entreprise, les facilités de logement pour les salariés, les voitures de société, les options d'achat d'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. [SEC 2010, §4.04, §4.05 et §4.06, code D.11]

Exemples: salaires et traitements à classer sous la variable D114

Rubrique	Description	Ventilation détaillée
Rabais sur produits	L'employeur vend à ses salariés des produits à prix réduits. Le revenu en nature est égal à la différence entre le prix de marché et le prix réduit.	D1141
Logement gratuit ou subventionné	L'employeur paie tout ou partie des frais de logement de ses salariés. Ici aussi, le revenu en nature s'obtient par comparaison avec le prix de marché.	D1142
Usage d'une voiture appartenant à l'employeur	L'employeur prend en charge les coûts d'exploitation d'une voiture lui appartenant et mise à la disposition du salarié pour un usage tant professionnel que privé (le revenu en nature correspond à la valeur de l'usage privé de la voiture).	D1143
Carburant gratuit ou subventionné	L'employeur paie tout ou partie des frais de carburant liés à l'usage privé, par le salarié, d'une voiture de société. Le revenu en nature est égal à la valeur en espèces de cet avantage.	D1143
Plans d'achat d'actions	Paiements en nature fondés sur des actions, par lesquels des actions sont attribuées aux salariés dans le cadre de leur rémunération d'ensemble. Le salarié reçoit les actions sans délai, à un prix inférieur au prix de marché (les droits à l'appréciation d'actions sont des formes de rémunérations fondées sur des actions qui sont réglées en trésorerie et doivent être classés sous D1112).	D1144

Rubrique	Description	Ventilation détaillée
Options sur actions	Paiements en nature fondés sur des actions, par lesquels des actions sont attribuées aux salariés dans le cadre de leur rémunération d'ensemble. Le salarié se voit accorder le droit d'acheter des actions à une date future bien déterminée, à un prix fixé à l'avance (les droits à l'appréciation d'actions sont des formes de rémunérations fondées sur des actions qui sont réglées en trésorerie et doivent être classés sous D1112).	D1144
Stationnement gratuit ou subventionné sur le lieu de travail	L'employeur fournit à ses salariés des possibilités de stationnement à coût réduit ou nul. Le revenu en nature est égal à la valeur en espèces de cet avantage.	D1145
Usage gratuit ou subventionné d'un téléphone mobile	L'employeur met à disposition un téléphone mobile pour usage tant professionnel que privé et paie la totalité des coûts y afférents. Le revenu correspond à la valeur en espèces de cet avantage.	D1145
Transport gratuit ou subventionné entre le domicile et le travail	Les frais de transport des salariés pour les trajets entre le domicile et le travail sont pris en charge totalement ou partiellement. Le revenu en nature est égal à la valeur en espèces de cet avantage.	D1145
Repas gratuits ou subventionnés	L'employeur fournit à ses salariés des repas à coût réduit ou nul. Le revenu en nature est égal à la valeur en espèces de cet avantage.	D1145
Frais liés au télétravail pris en charge ou subventionnés	L'employeur paie les coûts des salariés liés au télétravail (uniquement si le coût total est couvert par l'abonnement internet, le chauffage, l'électricité) lorsque cela profite également au salarié en tant qu'utilisateur privé. Le revenu en nature est égal à la valeur en espèces de cet avantage. Le remboursement partiel ne bénéficiant pas au salarié est enregistré sous D3.	D1145

D1141 *Produits de l'entreprise (facultatif)*

Ces produits sont cédés gratuitement pour usage privé ou vendus au personnel à un prix inférieur au coût supporté par l'entreprise. Ils comprennent, par exemple, la nourriture et les boissons (à l'exception des dépenses pour les cantines et les chèques-repas), le charbon, le gaz, l'électricité, le fuel, le chauffage, les chaussures et vêtements (à l'exception des vêtements de travail), les micro-ordinateurs, etc.

Il convient d'enregistrer le coût net supporté par l'entreprise, c'est-à-dire le coût des produits cédés gratuitement ou la différence entre le coût et le prix de vente au personnel. Les indemnités compensatrices et les avantages en nature non utilisés doivent également être pris en compte.

D1142 *Logement du personnel (facultatif)*

Cette variable se réfère aux dépenses consenties par l'entreprise pour faciliter le logement des salariés, lesquelles incluent: i) les dépenses relatives aux logements appartenant à l'entreprise (dépenses d'entretien et d'administration des logements, de même que taxes, impôts et assurances liés à ces logements); ii) les prêts à taux réduit pour la construction ou l'achat de logements par le personnel (différence entre les intérêts aux taux du marché et au taux accordé); iii) ainsi que les indemnités et subventions octroyées aux salariés en liaison avec leur logement et installation, à l'exclusion toutefois des indemnités de déménagement. Cela n'inclut pas les allocations de foyer versées aux salariés pour couvrir une partie de leurs coûts de logement, qui sont enregistrées sous D1111.

D1143 *Voitures de société (facultatif)*

Cette rubrique concerne les voitures de société, ou le coût pour l'entreprise des voitures de société mises à la disposition des salariés pour usage privé. Les coûts nets d'exploitation supportés par l'entreprise y sont inclus (les dépenses annuelles de location ou les intérêts versés, la dépréciation, les frais d'assurance, d'entretien, de révision et de stationnement). En revanche, ce coût ne comprend pas les dépenses en capital relatives à l'achat des véhicules, de même que les éventuels revenus tirés de leur revente et la part des coûts imputables à l'utilisation professionnelle.

Les estimations devraient être réalisées sur la base d'informations disponibles dans les entreprises, telles que le recensement du parc automobile des voitures de société, l'évaluation du coût moyen par véhicule et l'estimation de la part imputable à l'usage privé que fait le salarié du véhicule.

D1144 *Options d'achat d'actions et plans d'achat d'actions (facultatif)*

Cette variable facultative se rapporte à toutes les formes de paiements en nature liés à une rémunération fondée sur des actions. Font partie de cette catégorie les options sur actions, les plans d'achat d'actions et les autres instruments de capitaux propres susceptibles de se développer à l'avenir. Ces instruments se caractérisent par le fait qu'ils sont réglés en instruments de capitaux propres, c'est-à-dire qu'ils représentent un transfert d'instruments de capitaux propres de l'employeur au salarié. Les formes de rémunération couvertes par la variable D1144 sont identiques à celles visées par la rubrique «Transactions dont le paiement est fondé sur des actions et qui sont réglées en instruments de capitaux propres» de la norme internationale d'information financière 2, intitulée «Paiement fondé sur des actions».

Les plans d'achat d'actions transfèrent généralement des actions de l'entreprise de l'employeur aux salariés. Le transfert intervient immédiatement (date d'attribution), sur la base d'un prix inférieur au prix de marché actuel (appelé «prix d'exercice»). Le coût pour l'entreprise est égal au produit du nombre d'actions par la différence entre le prix de marché et le «prix d'exercice».

Les plans d'options sur actions confèrent habituellement le droit d'acheter des actions de l'entreprise de l'employeur à partir d'une date future bien déterminée (date d'acquisition des droits), à un «prix d'exercice» avantageux, fixé à l'avance (date d'attribution). Les salariés ne feront usage de ce droit que si le prix de marché à ou après la date d'acquisition des droits est supérieur au «prix d'exercice». Le coût pour l'entreprise est, ici aussi, égal au produit du nombre d'actions par la différence entre le prix de marché et le «prix d'exercice». Tant dans les statistiques du coût de la main-d'œuvre que dans la comptabilité, ce coût est imputé et réparti sur la «période d'acquisition des droits», qui court de la date d'attribution jusqu'à la date d'acquisition des droits. Comme ces valeurs sont incertaines pendant la période d'acquisition des droits, elles doivent être estimées.

Une estimation idéale de la variable D1144 pour l'année de référence pourrait être obtenue en suivant les lignes directrices de la norme internationale d'information financière 2, intitulée «Paiement fondé sur des actions». Si une telle estimation n'est pas disponible, des valeurs déterminées conformément aux normes comptables ou à la réglementation fiscale de l'État membre peuvent être utilisées, pour autant qu'elles couvrent les instruments de capitaux propres de la catégorie D1144 et qu'elles se rapportent à la période de référence du thème «structure du coût de la main-d'œuvre».

Les versements effectués en vue de la constitution d'un fonds spécial servant à l'achat d'actions de l'entreprise au profit des salariés, même si ces derniers ne peuvent disposer immédiatement de tels actifs, doivent être diminués du montant des exonérations fiscales auxquelles ils peuvent éventuellement donner lieu. Les rémunérations fondées sur des actions et réglées en espèces, telles que les droits à l'appréciation d'actions, sont prises en compte non pas par la variable D1144, mais par la variable D1112.

D1145 *Autres (facultatif)*

Cette variable couvre, en particulier, les prestations sociales indirectes à la charge de l'employeur:

— frais pour les cantines et les chèques-repas;

— installations et services culturels, sportifs et de loisirs;

— jardins d'enfants et crèches;

— groupements d'achat;

— frais de transport pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail habituel;

— versements à des fonds syndicaux et dépenses des comités d'entreprise.

Toutes ces dépenses incluent les petites réparations et l'entretien régulier des immeubles et des équipements affectés aux services et installations sociaux, culturels ou de loisirs énumérés ci-dessus. Les salaires et traitements payés directement par l'entreprise au personnel travaillant dans ces services et installations ne sont pas enregistrés au titre de la variable D1145.

D11A *Salaires et traitements des apprentis*

Cette variable inclut toutes les composantes des salaires et traitements énumérés sous D11 qui concernent les apprentis.

D12 *Cotisations sociales à la charge des employeurs*

Cette variable équivaut au montant des cotisations sociales que les employeurs doivent verser aux régimes de sécurité sociale ou à d'autres régimes d'assurance sociale liés à l'emploi pour garantir à leurs salariés le droit à des prestations sociales. Les cotisations sociales à la charge des employeurs peuvent être effectives ou imputées. [SEC 2010, §4.08, code D.12; statistiques européennes d'entreprises, variable 220303 («charges sociales»)]

Elles couvrent les risques et les besoins suivants:

la maladie,

l'invalidité et l'infirmité,

l'accident du travail et la maladie professionnelle,

la vieillesse,

la survie,

la maternité,

la famille,

la promotion de l'emploi,

le chômage,

le logement,

l'enseignement,

l'indigence.

[SEC 2010, §4.84]

La rubrique comprend les cotisations sociales à la charge des employeurs dues aux apprentis, qui sont également enregistrées pour les pays concernés sous une variable spécifique (D12A).

Une ventilation complète des cotisations sociales à la charge des employeurs par composantes est fournie sur le graphique 4.

D121 *Cotisations sociales effectives à la charge des employeurs*

Elles comprennent les versements effectués par les employeurs, au profit de leurs salariés, aux organismes assureurs (sécurité sociale et autres régimes d'assurance social liés à l'emploi). Ces versements couvrent à la fois les contributions légales, conventionnelles, contractuelles et volontaires au titre de l'assurance contre les risques et besoins sociaux. Les cotisations sociales effectives à la charge des employeurs sont enregistrées au cours de la période pendant laquelle le travail est effectué. [SEC 2010, §4.09, code D.121 et §4.12, point b), en ce qui concerne le moment d'enregistrement]

Exemples: paiements à classer sous la variable D121

Rubrique	Description	Ventilation détaillée
Cotisations des employeurs à un régime d'assurance invalidité	Versements réguliers de l'employeur au régime d'assurance.	D1211

Rubrique	Description	Ventilation détaillée
Cotisations légales des employeurs à des fonds de pensions	L'employeur effectue, pendant la période d'emploi du salarié, des versements à un régime de pensions géré par une administration de sécurité sociale, une société d'assurance ou un fonds de pensions autonome.	D1211
Cotisations supplémentaires des employeurs à des fonds de pensions	L'employeur verse une cotisation supplémentaire au régime de pensions du salarié.	D1212

D1211 *Cotisations légales de sécurité sociale*

Les cotisations versées aux organismes de sécurité sociale ou aux régimes d'assurance pour couvrir les risques et besoins énumérés sous D12, à la charge de l'employeur et rendues obligatoires par la loi. Les montants de ces cotisations légales doivent être comptabilisés nets de toute subvention éventuelle.

Il s'agit notamment des cotisations légales aux:

a) régimes d'assurance vieillesse, maladie, maternité et invalidité;

b) régimes complémentaires d'assurance chômage;

c) régimes d'assurance accidents du travail et maladie professionnelle;

d) régimes de prestations familiales.

Elles excluent les allocations familiales et autres prestations fixées par convention collective ou volontairement convenues au sein de l'entreprise, qui sont enregistrées comme cotisations sociales imputées à la charge des employeurs (D122).

D1212 *Cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires de sécurité sociale à la charge de l'employeur*

Ce sont toutes des cotisations versées par l'employeur aux organismes de sécurité sociale ou aux régimes d'assurance pour couvrir les risques et besoins énumérés sous D12, allant au-delà de ce qui est rendu obligatoire par les pouvoirs publics. Les exonérations fiscales auxquelles elles peuvent donner lieu sont prises en compte.

Ces contributions comprennent notamment:

a) les régimes complémentaires de pensions, tels que les régimes de pensions professionnels (assurances collectives, fonds autonomes de pensions, réserves ou provisions inscrites au bilan et toutes les autres dépenses destinées à financer des régimes complémentaires de pensions);

b) les régimes complémentaires d'assurance maladie;

c) les régimes complémentaires d'assurance chômage.

D122 *Cotisations sociales imputées à la charge des employeurs*

Les cotisations sociales imputées à la charge des employeurs sont nécessaires pour obtenir une mesure complète du coût de la main-d'œuvre au cours de la période pendant laquelle le travail est effectué. Elles représentent la contrepartie de prestations sociales directes obligatoires enregistrées au cours de la période pendant laquelle le travail est effectué et la contrepartie de prestations sociales directes volontaires enregistrées au moment où les prestations sont fournies.

Les prestations sociales payées dans le cadre de régimes sans constitution de réserves sont fournies directement par les employeurs à leurs salariés, ex-salariés et autres ayants droit, sans qu'il y ait, à cet effet, recours à une administration de sécurité sociale, à une société d'assurance ou à un fonds de pensions autonome ou constitution d'un fonds spécifique ou d'une réserve distincte. Les prestations sont, au contraire, payées sur les ressources propres des employeurs gérant des régimes sans constitution de réserves. Le fait que certaines prestations sociales soient octroyées directement par les employeurs et non par l'intermédiaire des administrations de sécurité sociale ou d'autres organismes assureurs n'enlève rien à leur caractère de prestations sociales. Le poste D122 peut être particulièrement important lorsque l'employeur est un producteur non marchand (secteur des administrations publiques).

Le montant de D122 est déterminé par rapport aux obligations futures des employeurs de fournir des prestations sociales. Les estimations sur la base de considérations actuarielles sont la source idéale pour calculer D122 pour les employeurs gérant des régimes d'assurance sociale sans constitution de réserves. Si de telles estimations ne sont pas disponibles, il convient d'appliquer d'autres méthodes d'estimation. Certains pays utilisent, par exemple, les prestations sociales observables payées directement par les employeurs, diminuées, le cas échéant, des cotisations sociales à la charge des salariés, comme estimation pour D122.

La variable D122 inclut, en particulier, les cotisations sociales imputées à la charge des employeurs au titre des pensions et des soins de santé. Elle comprend également la contre-valeur des salaires et des traitements que les employeurs continuent à verser temporairement à leurs salariés en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail, d'invalidité, de licenciement et de situations similaires, dans la mesure où les montants concernés peuvent être identifiés séparément. [SEC 2010, §4.10, code D.122 et §4.12, point c), en ce qui concerne le moment d'enregistrement]

Exemples: paiements à classer sous la variable D122

Rubrique	Description	Ventilation détaillée
Paiements pendant le congé de maternité	Pendant le congé de maternité, l'employeur effectue des paiements directs à la salariée, à titre de compensation de la perte de salaires.	D1221
Cotisations sociales imputées à la charge des employeurs au titre des pensions des fonctionnaires	L'employeur n'effectue pas de versements à un régime de pensions pendant la période d'emploi de la personne concernée. Les pensions sont payées ultérieurement sur les ressources propres de l'employeur.	D1222
Versements aux régimes de préretraite pour travailleurs à temps partiel	Versements supplémentaires de l'employeur à des régimes de préretraite à temps partiel.	D1222
Indemnités de licenciement en vertu d'une convention collective	L'employeur effectue des paiements directs aux salariés qui quittent l'entreprise.	D1223
Allocations familiales fixées par des conventions collectives ou volontairement convenues au sein de l'entreprise	Allocations familiales et autres prestations versées par l'employeur au-delà des exigences légales.	D1224
Bourses d'études	L'employeur prend en charge tout ou partie du coût de la formation non liée à l'emploi suivie en dehors de l'entreprise.	D1224
Prime de mariage ou de naissance	Paiement versé au salarié à la suite de l'événement en question.	D1224
Éducation gratuite ou subventionnée des enfants	Les frais d'éducation des enfants du salarié sont pris en charge totalement ou partiellement.	D1224
Indemnité de réduction du temps de travail	Paiement garanti aux salariés pour compenser tout ou partie d'une réduction du temps de travail normal (les paiements supplémentaires versés lors de chaque paie font partie de D1111).	D1224

D1221 *Salaire garanti en cas de maladie (facultatif)*

Cette variable englobe les sommes versées directement par l'employeur aux salariés pour maintenir la rémunération et compenser la perte de salaires en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, déduction faite des remboursements effectués par les organismes de sécurité sociale.

D1222 *Cotisations sociales imputées à la charge des employeurs au titre des pensions et des soins de santé (facultatif)*

Cette composante de D122 recouvre les versements imputés à des régimes de pensions et de soins de santé sans constitution de réserves, en particulier dans le secteur public. Dans certains pays, les employeurs du secteur des administrations publiques gèrent des régimes de pensions sans constitution de réserves au profit soit de l'ensemble des salariés, soit de groupes spécifiques («fonctionnaires»). Dans ces cas, l'employeur ne crée pas de réserves spéciales ou n'accumule pas d'actifs pour payer les pensions futures. Pour ces salariés, les versements imputés des employeurs aux régimes de pensions et de soins de santé doivent être pris en compte.

D1223 *Versements effectués aux salariés qui quittent l'entreprise (facultatif)*

Cette composante représente les sommes versées aux salariés licenciés (prime de licenciement et indemnités compensatoires tenant lieu de préavis), si ces versements sont requis par la loi ou liés à une convention collective ou si l'existence d'un tel lien n'est pas connue. Les paiements effectués à la discrétion de l'employeur, c'est-à-dire qui ne sont ni réglementés par la loi ni liés à une convention collective, sont inclus dans D1112.

Les versements effectués aux salariés au moment de leur départ à la retraite, par exemple dans le cadre de leurs droits à pension, ne doivent pas être inclus dans D1223.

D1224 *Autres cotisations sociales imputées à la charge des employeurs (facultatif)*

Font partie de cette rubrique toutes les autres cotisations sociales imputées des employeurs non mentionnées ailleurs, telles que les bourses d'études en faveur des salariés et de leurs familles ou le salaire garanti en cas de chômage partiel. Ce dernier élément se définit comme les versements directs de l'employeur aux salariés pour le maintien de la rémunération en cas de chômage partiel, déduction faite des remboursements effectués à l'employeur par les organismes de sécurité sociale.

D12A *Cotisations sociales relatives aux apprentis à la charge des employeurs*

Cette variable est la somme des cotisations effectivement versées (D121) et des cotisations imputées (D122) pour la sous-population composée par les apprentis. [SEC 2010, §4.09 code D.121, §4.10, code D.122 et §4.12, points b) et c), en ce qui concerne le moment d'enregistrement]

D2 *Frais de formation professionnelle à la charge de l'employeur*

Ils comprennent les dépenses pour les services et installations de formation professionnelle (y compris celles pour les apprentis, les stagiaires rémunérés et les internes, mais non leurs salaires et traitements); les petites réparations et l'entretien des bâtiments et des équipements, à l'exclusion des frais de personnel; les dépenses de participation aux cours; les honoraires des formateurs extérieurs à l'entreprise; les dépenses pour matériel didactique et outillage utilisés pour la formation; les sommes versées par l'entreprise aux organismes de formation professionnelle, etc. Les subventions liées à la formation professionnelle devraient être déduites. [SEC 2010: consommation intermédiaire]

Exemples: paiements à classer sous la variable D2

Rubrique	Description
Honoraires des formateurs extérieurs à l'entreprise	Coûts liés à la formation professionnelle des salariés, organisée, par exemple, sous forme de séminaires internes (les subventions éventuelles doivent être déduites).
Dépenses pour aides didactiques	Coûts liés à la formation professionnelle, organisée, par exemple, sous forme de cours en ligne sur Intranet, conçus par des entreprises spécialisées (les subventions éventuelles devraient être déduites).

D3 *Autres dépenses de l'employeur*

Elles comprennent en particulier:

a) les frais de recrutement [c'est-à-dire les sommes payées à des entreprises de recrutement de personnel, les dépenses pour les annonces d'emplois dans la presse, les frais de voyages payés aux candidats convoqués à un entretien, les indemnités d'installation payées aux travailleurs nouvellement embauchés, etc., mais pas les dépenses courantes de gestion administrative (frais de bureau, salaires du personnel, etc.)];

b) les vêtements de travail fournis par l'employeur;

c) les indemnités journalières versées aux salariés pour couvrir les frais encourus lors d'un voyage d'affaires ([7]);

d) les coûts des salariés liés au télétravail (par exemple, remboursement partiel de l'abonnement internet, remboursement partiel de la facture de chauffage ou d'électricité) lorsqu'ils ne profitent pas au salarié en tant qu'utilisateur privé. Le remboursement intégral dont bénéficie le salarié en tant qu'utilisateur privé est enregistré sous D1145.

[SEC 2010: consommation intermédiaire]

Exemples: paiements à classer sous la variable D3

Rubrique	Description
Indemnité de vêtements	Versement aux salariés des professions nécessitant des vêtements spéciaux, portés, par exemple, à des fins de protection ou de présentation et non destinés à l'usage privé.
Frais de recrutement	Coûts des agences de recrutement de personnel ou des annonces d'emplois.
Indemnité d'installation ou de réinstallation	Versement aux salariés obligés de changer de lieu de résidence.
Coûts gratuits ou subventionnés liés au télétravail	Abonnement internet partiel, remboursement partiel de la facture de chauffage ou d'électricité.

D4 *Impôts sur le travail à la charge de l'employeur*

Cette variable concerne tous les impôts fondés sur la masse salariale ou sur l'emploi. Ces impôts sont considérés comme un élément du coût de la main-d'œuvre.

La variable D4 englobe également les impôts de pénalité dont doivent s'acquitter, dans certains pays, les employeurs qui occupent trop peu de personnes atteintes d'un handicap, ainsi que des impôts ou des taxes similaires.

Elle n'inclut pas les cotisations sociales à la charge de l'employeur ni les montants retenus par l'employeur pour payer les cotisations sociales ou les impôts sur le revenu dus par le salarié. [SEC 2010, §4.23, point c), code D.29]

D5 *Subventions de la main d'œuvre au bénéfice de l'employeur*

Ce sont toutes les rentrées de fonds qui ont le caractère de subventions et sont destinées à compenser partiellement ou totalement des rémunérations directes et non à couvrir des coûts de sécurité sociale ou de formation professionnelle. Ces subventions n'incluent pas les remboursements effectués à l'employeur par les organismes de sécurité sociale ou les fonds d'assurances complémentaires. Elles comprennent en revanche les subventions de la main-d'œuvre servant à rembourser le coût de la rémunération des apprentis ainsi que des stagiaires rémunérés et des internes. Les subventions à la main-d'œuvre concernant les apprentis sont également enregistrées, pour les pays concernés, sous une variable spécifique (D5A). [SEC 2010, §4.37, point a), code D.39]

([7]) — Les indemnités journalières sont destinées à couvrir les frais de nourriture (repas), de titres de transport public sur le lieu du voyage d'affaires (par exemple, tramway, bus, train, taxi; à l'exception du premier moyen de transport utilisé à l'arrivée et du dernier moyen de transport utilisé au retour dans le pays d'affectation), mais payé sous la forme d'une somme forfaitaire à utiliser à la discrétion du salarié. Dans la comptabilité d'entreprise, les indemnités journalières sont enregistrées en tant que remboursements de dépenses liées au travail (telles que les frais de déplacement vers et depuis le lieu de travail). Dans les comptes nationaux, elles font partie de la rémunération des salariés. Dans les statistiques sur le coût de la main-d'œuvre, elles doivent être enregistrées sous la variable D3 «Autres dépenses de l'employeur».

— Les frais de transport pendant le voyage d'affaires correspondent généralement au coût des billets de train/avion/bus ou aux frais d'utilisation d'une voiture personnelle à des fins professionnelles. Ils sont remboursés sur présentation des factures correspondantes (par exemple, pour les billets de train/avion/bus ou les frais de carburant). Ils sont enregistrés en tant que consommation intermédiaire dans les comptes nationaux et ne doivent donc pas être enregistrés.

— Les frais de logement couvrent les dépenses engagées par les salariés pour passer la nuit dans des hôtels, par exemple. Ils sont remboursés sur présentation de documents valables prouvant que le salarié a dû supporter ces frais. Ils sont enregistrés en tant que consommation intermédiaire dans les comptes nationaux et ne doivent donc pas être enregistrés.

D5A *Subventions de la main d'œuvre au bénéfice de l'employeur dans le cadre de l'emploi d'apprentis*

Il s'agit des subventions enregistrées sous la rubrique D5 qui remboursent une partie ou la totalité de la rémunération versée aux apprentis.

E. **Unités locales**

E1 *Nombre d'unités locales dans l'univers*

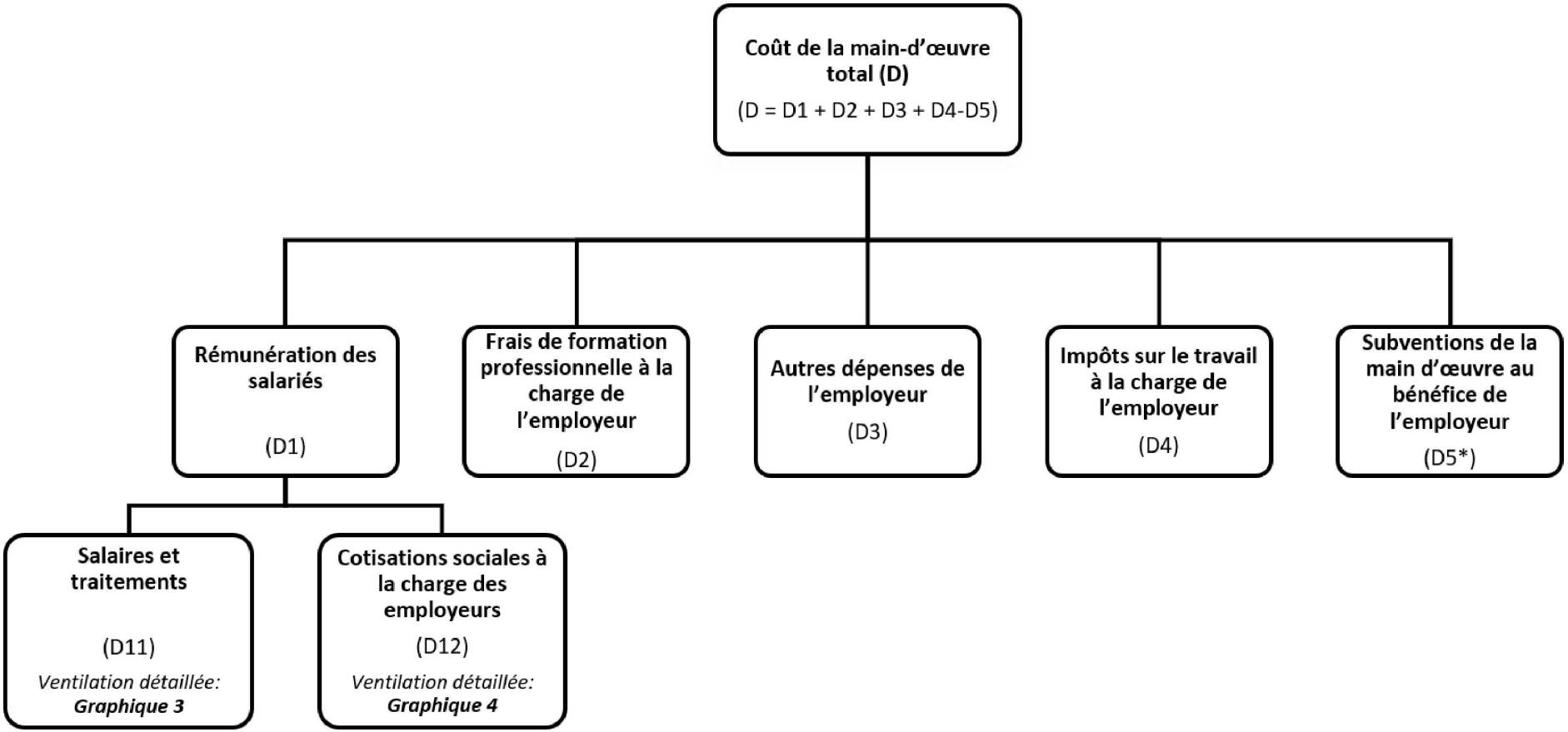
Cette variable enregistre le nombre total d'unités locales dans l'ensemble de la population des entreprises résidentes.

E2 *Nombre d'unités locales dans l'ensemble de données final*

Cette variable enregistre le nombre total d'unités locales pour lesquelles des données sont collectées pour le thème «structure du coût de la main-d'œuvre», c'est-à-dire après déduction des non-réponses et élimination des unités locales qui n'appartiennent pas à la population statistique.

Graphique 2

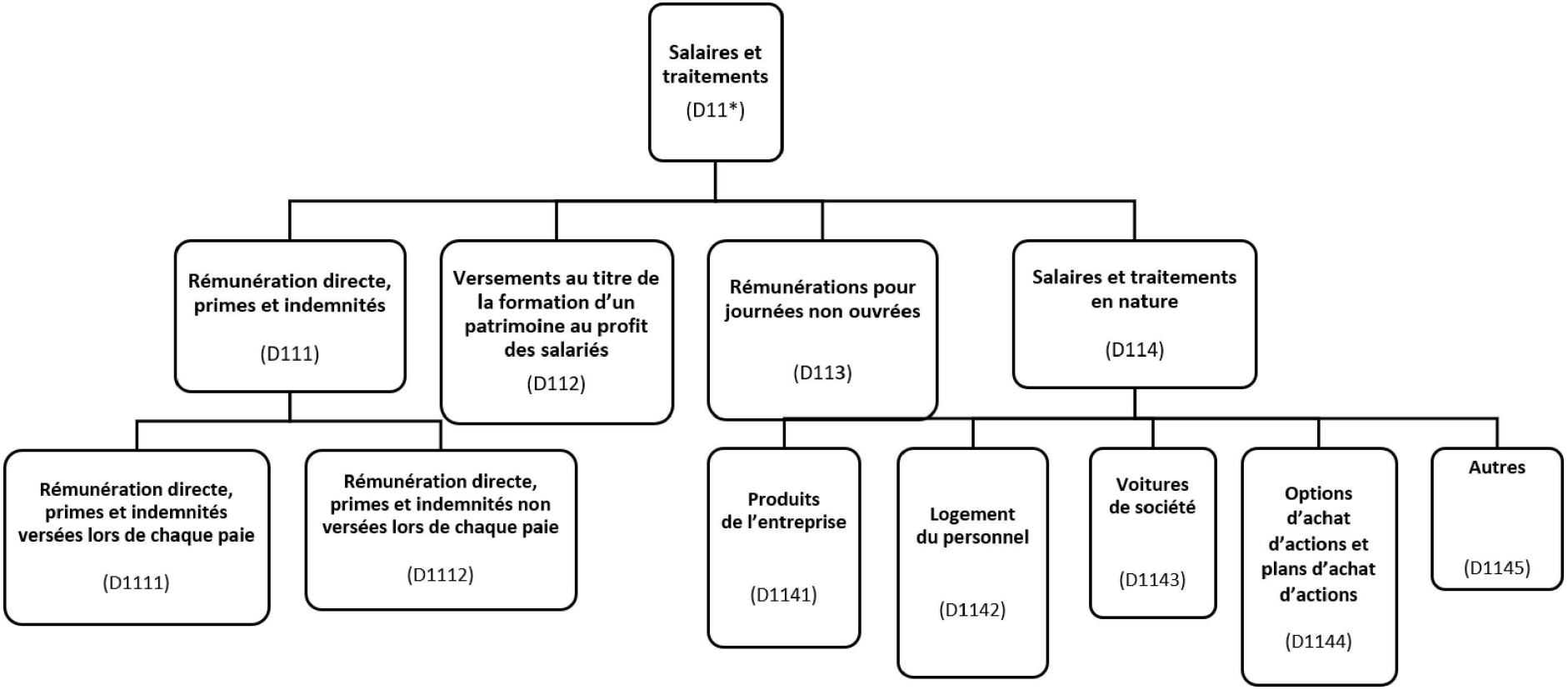
Coût de la main-d'œuvre et principales composantes



* dont: «les subventions de la main d'œuvre au bénéfice de l'employeur dans le cadre de l'emploi d'apprentis» (**D5A**).

Graphique 3

Ventilation de la composante «Salaires et traitements» (D11)

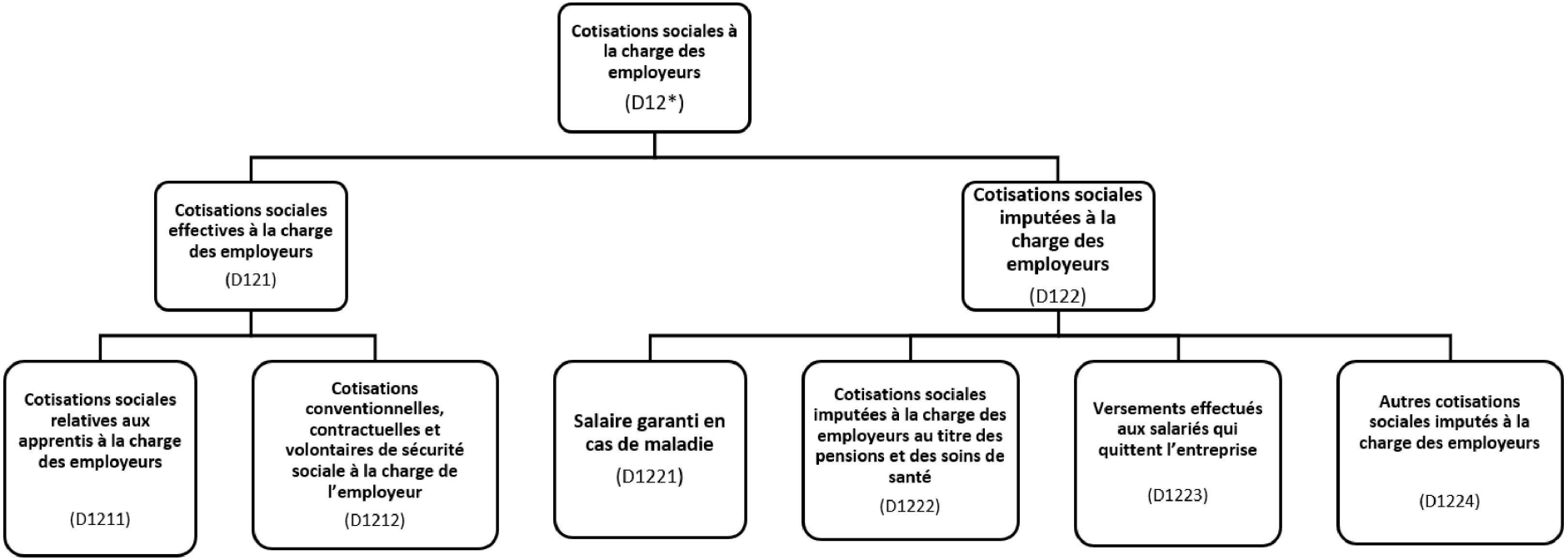


* dont: «les salaires et traitements des apprentis» (**D11A**).

ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2026/2401/oj

Graphique 4

Ventilation de la composante «Cotisations sociales à la charge des employeurs» (D12)



* dont: «les cotisations sociales relatives aux apprentis à la charge des employeurs» (**D12A**).

ANNEXE II

Objectifs de précision

1. Les États membres qui utilisent des méthodes d'échantillonnage visent à maintenir le coefficient de variation en dessous de 1 %, pour les coûts horaires moyens de la main d'œuvre mesurés pour tous les salariés (à temps partiel et à temps complet) travaillant dans des unités locales résidentes d'entreprises résidentes comptant dix salariés ou plus, qui appartient à toutes les sections de la NACE relevant du thème «structure du coût de la main-d'œuvres», tel que défini à l'article 6, paragraphe 4, du règlement (UE) 2025/941.

2. Les États membres qui utilisent des méthodes d'échantillonnage visent à maintenir le coefficient de variation en dessous de 10 %, pour les coûts horaires moyens de la main-d'œuvre mesurés pour tous les salariés (à temps partiel et à temps complet) travaillant dans des unités locales résidentes d'entreprises résidentes comptant dix salariés ou plus. Cette exigence s'applique à chaque section de la NACE relevant du thème «structure du coût de la main-d'œuvre» tel que défini à l'article 6, paragraphe 4, du règlement (UE) 2025/941. Toutefois, elle ne s'applique pas aux sections de la NACE qui, au cours de l'année de référence, représentent moins de 1 % du coût total de la main-d'œuvre de l'ensemble des sections de la NACE relevant du thème «structure du coût de la main-d'œuvre».

3. Les données transmises au titre du présent règlement sont signalées comme étant «peu fiables» si leur coefficient de variation est supérieur à 25 %.