

NOTICE EXPLICATIVE

REMARQUES GÉNÉRALES

Cette enquête a trait à l'**exercice 2024**.

L'unité d'enquête pour laquelle les données sont relevées est définie par le **matricule employeur** indiqué au début du questionnaire.

QUI EST COUVERT PAR LE QUESTIONNAIRE ?

L'enquête couvre toutes les personnes bénéficiant d'un contrat de travail direct avec l'entreprise et qui perçoivent une rémunération, indépendamment de la nature du travail effectué, du nombre d'heures prestées (temps complet et temps partiel) et de la durée du contrat (déterminée et indéterminée).

Pour le **secteur public** : le terme « salarié » est à comprendre au sens large et inclut l'**ensemble** du personnel, indépendamment de leur statut de « salarié », « employé » ou « fonctionnaire ».

L'enquête considère trois types de salariés :

- **Salariés travaillant à temps complet (sauf apprentis)**
Les personnes travaillant 35 heures et plus par semaine sont à considérer comme personnes travaillant à temps complet.
- **Salariés travaillant à temps partiel (sauf apprentis)**
Sont considérés comme tels, les salariés dont l'horaire de travail régulier est inférieur à 35 heures par semaine.

Cette définition englobe tous les salariés à temps partiel quelle que soit la forme des prestations (*travail par demi-journée, travail pendant un, deux, trois jours par semaine, etc.*).

- **Apprentis**
Il s'agit uniquement des personnes qui travaillent sous un contrat d'apprentissage.

Les personnes travaillant sous des contrats du type stage rémunéré, internship, contrat de travail pour étudiants (rémunéré), etc., sont à considérer comme salariés.

Sont à exclure :

- le personnel de direction non salarié, c.-à-d., les dirigeants et gérants dont la rémunération consiste essentiellement en une participation aux bénéfices ou en un forfait ;
- les aidants familiaux ;
- les travailleurs à domicile ne bénéficiant pas de contrat de travail ;
- le personnel rémunéré en honoraires ou à la commission, même partiellement (p.ex. les représentants de commerce travaillant à la commission) ;
- les travailleurs fournis par des entreprises de travail intérimaire ou d'autres entreprises ;
- les étudiants / stagiaires non rémunérés.

Les entreprises de travail intérimaire doivent inclure aussi bien les personnes permanentes que celles qu'elles placent dans les entreprises.

INFORMATIONS SUR LES JOURS DE CONGÉ

Q1 Veuillez indiquer le nombre moyen de jours de congé annuel payé (congé de récréation) par salarié à temps complet.
Veuillez indiquer un chiffre à deux décimales (p.ex. 26.50 ou 32.75), sachant que le minimum légal est égal à 26 jours.
Remarque : 1 jour = 8 hres pour un temps complet, 1 jour = 4 hres pour un mi-temps ; etc.

Les questions Q2 a) et b) sont à renseigner séparément pour les salariés qui ont travaillé à temps complet, pour ceux qui ont travaillé à temps partiel, ainsi que pour les apprentis.

Q2 a) Il s'agit de la somme des jours de congé payés

- **extraordinaires** pour événements familiaux (mariage, décès du conjoint ou d'un allié du 1er et du 2e degré, accouchement de l'épouse, adoption d'un enfant de moins de 16 ans, mariage d'un enfant, déménagement, ...) ;
- pour congé de **paternité** ;
- **spéciaux** (congé pour la recherche d'un nouvel emploi en cas de licenciement avec préavis, congé-formation, congé spécial pour volontaires, congé-éducation, congé politique, congé de coopération au développement, congé culturel, congé sportif) pris au cours de l'année 2024 ;
- **accordés sur base légale, conventionnelle ou bénévole** (invalidité, ancienneté, congé supplémentaire pour compenser un repos ininterrompu de moins de 44 heures par semaine, e. a.).

Attention : cette question ne concerne pas :

- congé pour raisons familiales ;
- congé d'accompagnement ;
- congé parental ;
- chômage partiel, etc. ;
- congé de maladie/maternité ;
- congé d'accueil ;
- repos compensatoires pour heures supplémentaires ...

Q2 b) Il s'agit des jours de congé indiqués sub **Q2 a)**, payés par l'employeur mais **remboursés** par l'Etat (p. ex. congé de paternité à partir du 3^e jour).

Remarque : 1 jour = 8 hres pour un temps complet, 1 jour = 4 hres pour un mi-temps ; etc.

INFORMATIONS SUR LE COÛT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les montants indiqués à chaque ligne du questionnaire portent sur les sommes versées par l'établissement au cours de l'année 2024 pour l'ensemble des salariés.

Q3 a) Total des indemnités compensatoires de rémunérations en cas de chômage

Indiquez le total des rémunérations payées aux salariés et destinées à couvrir les journées d'absences pour cause de chômage (chômage partiel, accidentel, technique involontaire et chômage-intempéries), qu'elles soient prises en charge par l'employeur ou l'État.

Q3 b) Indiquez ici la partie des montants payés pour cause de chômage sub **Q3 a)** du questionnaire, qui a été **remboursée** à l'employeur par le Fonds pour l'Emploi.

Q4 Primes non versées régulièrement lors de chaque paie, qu'il s'agisse de primes à périodicité fixe (prime de fin d'année, prime de Noël, 13ième et/ou 14ième mois, pécule de vacances), de primes variables (p.ex. gratifications) ou d'indemnités de départ non liées à une convention collective.

Q5 Salaires en nature

Ce sont tous les biens et services dont disposent les salariés par l'intermédiaire de l'entreprise, à charge de l'employeur tels que :

- **Produits de l'entreprise cédés au personnel**
Il s'agit de produits de l'entreprise cédés gratuitement ou vendus au personnel, au-dessous du prix de revient. Dans ce dernier cas, on ne comptabilisera que les coûts nets.
- **Logement du personnel**
Ce sont les dépenses de l'entreprise pour faciliter le logement des salariés, notamment: les dépenses relatives aux logements appartenant à l'entreprise (*les dépenses d'entretien et d'administration des logements, impôts, taxes et assurances liées au logement*), et les prêts à taux réduit pour la construction ou l'achat de logements du personnel (*la différence entre le taux d'intérêt du marché et le taux accordé*); les indemnités et subventions accordées aux salariés en liaison avec leur logement, (p. ex. *les primes d'installation*), à l'exclusion des primes de déménagement.
- **Voitures de société**
Il s'agit du coût pour l'entreprise des voitures de société mises à la disposition des salariés pour les déplacements professionnels et privés. Sont inclus : les coûts nets d'exploitation supportés par l'entreprise (*coût pendant l'année du crédit-bail ou amortissement, assurance, entretien, révision et stationnement*). Sont exclus : les dépenses en capital relatives à l'achat des véhicules, ainsi que les éventuels revenus tirés de leur revente.
- **Stock-options ou parts**
- **Autres avantages en nature**
Il s'agit de la part des dépenses constituant des prestations sociales indirectes à charge de l'employeur : (ex : la *part employeur* du montant correspondant aux chèques-repas octroyés aux salariés et les frais pour les cantines ; usage gratuit ou subventionné d'un téléphone mobile ; 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 du comité d'entreprises ; les installations et services culturels, sportifs et de loisirs ; jardins d'enfants et crèches).

Toutes ces dépenses incluent les amortissements sur les immeubles et l'équipement, ainsi que les frais de petites réparations et d'entretien.

Les salaires et traitements du personnel affecté à ces services ne doivent pas figurer dans cette rubrique, s'il est directement rémunéré par l'entreprise.

Q6 Versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés

Cette rubrique comprend les sommes consacrées à la formation d'un patrimoine en faveur des salariés (*plan d'épargne d'entreprise, plan 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 cessions 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 est déterminé par la différence entre le prix de rachat et le prix de vente/cession.

Q7 Total des cotisations sociales conventionnelles, contractuelles ou bénévoles à charge de l'employeur

Il s'agit des cotisations sociales conventionnelles, contractuelles ou bénévoles à charge de l'employeur au titre de régimes complémentaires de sécurité sociale au profit du salarié ou ex-salarié, allant au-delà de ce qui est rendu obligatoire par les pouvoirs publics. *Il s'agit de montants nets : les exonérations fiscales auxquelles elles peuvent donner lieu sont à prendre en compte.*

Sont à inclure dans cette rubrique :

- les régimes complémentaires de pension (régimes internes et externes).
Il s'agit des cotisations sociales conventionnelles, contractuelles ou bénévoles versées par l'employeur à des compagnies d'assurance, des caisses et fonds de pension autonomes ou non autonomes gérant des régimes d'assurance sociale destinés à fournir des prestations de retraite et des pensions complémentaires aux retraités, allant au-delà de ce qui est prévu par la Loi.
Indiquez les montants versés dans le cadre des régimes complémentaires de retraite :
 - régimes (fonds) internes (les montants engagés comme dotations à des réserves ou des provisions pour pensions complémentaires inscrites au bilan) ;
 - régimes externes (les primes versées à une caisse patronale autonome ou une assurance de groupe (*compagnie privée d'assurance*)).
- les régimes complémentaires d'assurance maladie.
Indiquez les contributions versées par l'employeur aux régimes complémentaires, non obligatoires d'assurance maladie (p.ex. Caisse-médico-complémentaire-mutualiste).
- les autres régimes complémentaires non obligatoires de sécurité sociale.

Q8 Prestations sociales directes

- Il s'agit des sommes effectivement versées aux salariés licenciés (primes de licenciement et indemnités compensatoires tenant lieu de préavis) en vertu d'une convention collective.
- D'autres dépenses non encore mentionnées, directement à charge de l'employeur, pour des services sociaux et œuvres sociales, des services médicaux (p.ex. frais de vaccinations), prestations de retraite et de santé non mentionnées ailleurs, des frais d'éducation des enfants des salariés et des bourses d'études octroyées aux salariés et à leur famille.

Q9 Frais de recrutement et vêtements de travail fournis par l'employeur

Ce sont les frais payés à des entreprises de recrutement de personnel, les dépenses pour les annonces d'emploi dans la presse et les frais de voyage payés aux candidats convoqués à un entretien, les indemnités de réinstallation ou d'installation des travailleurs nouvellement embauchés.

Les frais payés aux salariés des professions nécessitant des vêtements spéciaux, portés, p. ex. à des fins de protection ou de présentation et non destinés à l'usage privé.

Les dépenses courantes de gestion administrative (frais de bureau, salaires du personnel, etc.) sont exclues.

Q10 Frais de formation professionnelle (nets des subventions y relatives)

Ce poste comprend les dépenses liées aux services et aux installations de formation professionnelle, (sauf les salaires du personnel affecté à ces services, s'il est directement rémunéré par l'entreprise) :

- l'amortissement des immeubles et de l'équipement, les réparations et les frais d'entretien etc. ;
- les frais de participation aux cours de formation ;
- les honoraires des formateurs extérieurs à l'entreprise ;
- les dépenses pour le fonctionnement matériel de la formation : moyens pédagogiques, matériaux, énergie, petit outillage ;
- les sommes versées à un organisme chargé de la formation professionnelle du personnel ;
- les bourses de formation professionnelle.

Les montants sont nets de subventions obtenues au profit de la formation professionnelle (p.ex. cofinancement INFPC).

Q11 Subventions perçues par l'employeur en relation avec l'emploi

Il s'agit de toutes les rentrées de fonds qui, ayant le caractère de subventions de nature générale, sont destinées à compenser partiellement ou totalement des rémunérations directes (salaires et traitements).

Indiquez seulement les aides, versées par l'État à l'employeur, en faveur de l'emploi de catégories déterminées de personnes (moins valides, chômeurs et travailleurs menacés de perdre leur emploi).

Cette rubrique comprend p. ex. :

- des remboursements partiels des salaires et traitements bruts par le Fonds pour l'emploi dans le cadre des aides à l'embauche de jeunes personnes inscrites à l'ADEM (Administration de l'emploi) et bénéficiant d'une mesure pour l'emploi, p.ex. celles ayant travaillé sous contrat d'auxiliaire temporaire (CAT) ou sous contrat de stage d'insertion;
- des bonifications d'impôt déductibles comme dépenses d'exploitation en cas d'offre d'emploi à des personnes sans travail, inscrites depuis 3 mois et assignées par l'ADEM ;
- Remboursement de l'indemnité d'apprentissage.

Ne doivent pas être inscrits sous ce poste :

- les montants pris en charge par la mutualité ;
- les montants pris en charge par le Fonds pour l'emploi pour le chômage partiel ;
- les aides du Fonds de l'emploi servant à couvrir totalement ou partiellement des coûts de sécurité sociale ou des coûts de formation professionnelle ;
- les remboursements effectués à l'employeur par les organismes de sécurité sociale ou les fonds d'assurances complémentaires ;
- le cofinancement de la formation professionnelle (à déduire directement à la question Q10).