

ECMOSS – Enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires en 2025

Notice explicative – Secteur Privé

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires a pour objet de mesurer le coût salarial par activité détaillée du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

Ce questionnaire se décompose en plusieurs documents :

- un document relatif à l'établissement ;
- un ou plusieurs documents relatifs aux salariés.

Les salariés concernés par l'enquête ont été tirés aléatoirement par l'Insee à partir des éléments que vous avez fournis dans les Déclarations Sociales Nominatives (DSN) de l'année 2024. Les éléments indiqués dans la rubrique « Informations concernant le salarié » doivent vous permettre de les retrouver dans vos fichiers et registres. Les informations nominatives ne seront pas conservées pour les traitements statistiques ultérieurs. Le numéro du salarié dans l'échantillon a été attribué par l'Insee pour les besoins de l'enquête. Il lui est propre et ne peut en aucun cas servir pour d'autres enquêtes.

➤ Important : modalités de remplissage des questionnaires

Pour remplir les questionnaires, merci d'utiliser un stylo à bille noir.

Ne pas porter les centimes.

Quel que soit le questionnaire, pour les rubriques où vous n'avez rien versé ou rien reçu, merci d'indiquer 0.

Conserver une copie des questionnaires renseignés.

L'Insee vous remercie de votre collaboration.

➤ Comment renseigner le(s) questionnaire(s) salarié ?

Les salariés pour lesquels un questionnaire doit être rempli sont ceux liés par un contrat de travail direct avec l'établissement (ou l'entreprise dont ils dépendent), ayant exercé tout ou partie de leur activité l'année 2025 et ayant perçu une rémunération à ce titre en 2025, quels que soient le type de travail effectué, la durée du temps de travail (complet ou partiel) et la nature du contrat (CDD ou CDI).

Les rémunérations du salarié

1 – La rémunération brute annuelle totale déplafonnée est le total de toutes les rémunérations brutes versées en 2025 (salaire de base, rémunérations des heures supplémentaires ou complémentaires, primes, indemnités, avantages en nature, etc.) ayant servi de base au calcul des cotisations de sécurité sociale. Elle correspond à la base brute déplafonnée déclarée dans votre DSN 2025 (sauf cas particuliers de cotisations forfaitaires), hors indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et hors indemnités de chômage partiel. Les sommes versées au titre de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement) ainsi que les primes ou indemnités non soumises aux cotisations de sécurité sociale ne doivent également pas y figurer. Lorsque les cotisations de Sécurité sociale sont calculées sur une base forfaitaire (stagiaires par exemple), indiquer la rémunération brute effectivement versée, et non la base forfaitaire.

2 – Indiquer la rémunération associée aux **heures supplémentaires** (pour les salariés à temps complet) ou **complémentaires** (pour les salariés à temps partiel) comptabilisées en question 7.1. **Indiquer uniquement la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires non prévues dans le contrat de travail.** Les heures supplémentaires effectuées en 2024 et payées en 2025 doivent être comptabilisées. Celles effectuées en 2025 et payées en 2026 doivent être exclues.

3 – Le total demandé doit inclure l'ensemble des **primes, indemnités et compléments de salaires divers soumis à cotisations de sécurité sociale**. Il comprend toutes les primes, régulières et irrégulières, ainsi que **les avantages en nature**. *Exemple de primes à inclure* : primes de rendement, d'ancienneté, de pénibilité, de vacances et de fin d'année. Ne pas inclure les remboursements de frais professionnels ou les indemnités représentatives de frais, ni la prime de partage de la valeur (PPV), ni les tickets restaurant. Ce total doit correspondre à la somme des questions 3.1 à 3.7.

3.3 – Ces primes constituent une compensation salariale pour des conditions de travail jugées particulièrement contraignantes ou difficiles : travail posté, travail en équipes alternantes, travail de nuit, travail le dimanche et les jours fériés, indemnités pour gardes et astreintes, primes de risque, de pénibilité...

3.4 et 3.5 – Les primes liées aux performances individuelles (3.4) ou collectives (3.5) désignent les primes de rendement, de résultat, de productivité, d'innovation versées sur la base de critères de performance individuelle (3.4) ou collective (3.5). Elles ne doivent pas inclure les sommes versées au titre de l'épargne salariale (demandée en question 4).

3.6 – Les autres primes versées de façon mensuelle soumises à cotisations sécurité sociale sont notamment : prime de fonction, prime d'assiduité, etc.

4 – L'intégralité des sommes versées en 2025 au titre de l'épargne salariale est comptabilisée, y compris lorsqu'elles sont placées sur des plans d'épargne par le salarié bénéficiaire. Les différents plans d'épargne salariale sont le plan d'épargne entreprise (PEE), le plan d'épargne interentreprises (PEI), le plan d'épargne groupe (PEG) et le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco/PER collectif).

5 – Parmi les autres éléments de rémunération non soumis aux cotisations de sécurité sociale, figurent toutes les primes ou indemnités soumises ou non à CSG. Sont à inclure par exemple : la prime de partage de la valeur (PPV), la prime de télétravail, les indemnités pour intempéries, les indemnités de licenciement... Ne pas inclure les sommes allouées au titre des frais professionnels, ni les IJSS ou les Indemnités Journalières Complémentaires (IJC). Ne pas inclure les indemnités de chômage partiel.

Le temps travaillé par le salarié

7 – Le total des heures rémunérées en 2025 correspond au cumul de toutes les heures pendant lesquelles le salarié a été rémunéré dans l'établissement. Cela équivaut à la modalité « 01 » de la rubrique S21.G00.53 de la DSN. **Sont à inclure les périodes de télétravail, ainsi que les périodes d'absences rémunérées** telles que congés payés annuels, compte épargne-temps, congés payés pour événements familiaux. **Ne pas inclure les absences non rémunérées** telles que suspensions de contrat non rémunérées (congé sans solde, congé parental d'éducation, etc), grèves, congés pour raisons familiales (dont congé maternité/paternité) ou pour convenance personnelle. **Ne pas inclure les arrêts maladie** (avec ou sans maintien de salaire) ou arrêts liés à un accident du travail. **En cas d'activité partielle correspondant à un temps partiel thérapeutique, une invalidité, du chômage partiel, la période non rémunérée ou partiellement rémunérée par l'employeur ne doit pas être incluse dans ce total.**

7.1 – Indiquer les heures supplémentaires (salarié à temps complet) ou complémentaires (salarié à temps partiel) rémunérées en 2025. Comme pour la question 2, **indiquer uniquement les heures supplémentaires ou complémentaires non prévues dans le contrat de travail.** Les heures supplémentaires effectuées en 2024 et payées en 2025 doivent être comptabilisées. Celles effectuées en 2025 et payées en 2026 doivent être exclues.

8 – Si le salarié est au forfait jour, la durée du forfait à indiquer est celle indiquée dans le contrat de travail pour une année entière et non celle réalisée par le salarié s'il est arrivé en cours d'année 2025. Les éventuels jours de chômage partiel ne doivent pas être retirés.

9 et 10 – Durée et nombre de jours hebdomadaires travaillés : ces données sont comptabilisées pour une semaine sans jours de congés, RTT ou jours fériés.

Exemples :

– Si le salarié travaille 38h30 par semaine sans jour de RTT, indiquer 38 heures 30 minutes.

– Si le salarié bénéficie de 23 jours de RTT et effectue 39h sur cinq jours lors d'une semaine sans jour de RTT, indiquer 39h/semaine (question 9), 5,0 j/semaine (question 10 et les jours de RTT pris dans les questions 12 et 12.1

– Si le salarié est au forfait en jours, indiquer la durée habituellement travaillée lors d'une semaine sans jour de congés. En cas de doute sur la réponse à apporter, vous pouvez solliciter le salarié concerné pour répondre à cette question.

En cas de cycle, de modulation, d'annualisation, indiquer la durée pratiquée en moyenne pendant les semaines travaillées. Ainsi, si un salarié travaille 44 heures une semaine sur deux et 22 heures la seconde, indiquer 33. S'il travaille 44 heures par semaine sur 35 semaines et dispose de 17 semaines de congés, indiquer 44.

11 – Les jours fériés travaillés mais qui font l'objet d'une récupération en temps de repos (à raison, par exemple, d'une heure travaillée en moins chaque soir de la semaine qui suit le jour férié) ne doivent pas être mentionnés. Indiquer 0 si le salarié n'est pas concerné.

Les congés et absences du salarié

12 à 18 – Pour les questions concernant les congés et absences du salarié :

– Indiquer la durée cumulée en jours ou en heures pour chaque type d'absence et l'unité retenue : jours ouvrés (JO), jours calendaires (JC) ou heures (HH) ;

– Indiquer 0 si le salarié n'est pas concerné ;

– Ne pas inclure : les jours de repos octroyés dans le cadre d'un travail en équipe (travail en 3/8 par exemple), les congés de formation et les jours de repos compensateurs (compensation d'heures supplémentaires non rémunérées), les jours de chômage partiel, les jours fériés chômés.

12 – Indiquer tous les jours de congés et jours de RTT **effectivement pris** par le salarié en 2025, y compris les jours de congés posés qui proviendraient d'un report de l'année précédente ou du compte épargne temps du salarié, et y compris les jours de congé octroyés en raison de l'âge, de la fonction, de l'ancienneté ou de toute autre raison.

Ne pas inclure les jours de congés ou de RTT 2025 non pris et reportés sur l'année suivante (versés sur le CET par exemple).

13.1 – Indiquer ici uniquement le total des jours de congés effectivement pris en 2025 qui proviennent du CET du salarié.

13.2 – Indiquer ici le total des jours de congés acquis en 2025 que le salarié n'a pas consommés et a déposés sur son CET. Ne pas indiquer les jours de congés pris, monnayés ou les jours reportés sur l'année suivante.

17 et 18 – Indiquer ici, entre autres, les ponts accordés, les jours de garde d'enfant malade, le congé parental d'éducation, le congé de proche aidant (en 17 ou 18 selon les cas), les jours de grève. Ne pas inclure les ponts accordés qui font l'objet d'une récupération en temps travaillé (à raison, par exemple, d'une heure travaillée en plus chaque soir de la semaine qui suit le pont). Ne pas inclure les jours de repos compensateurs, ni les jours de chômage partiel, ni les jours fériés chômés.

Les informations sur le salarié

19 – Indiquer le diplôme déclaré par le salarié à l'embauche, ou tout autre diplôme ou certification obtenu par la suite, y compris dans le cadre de la formation professionnelle continue. Au besoin, interroger le salarié concerné.