

## **Annexe relative à l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)**

### **Annexe 2 Directives pour le traitement des données salariales 20130514 (version 4.0)**

## **Version**

Version actuelle 20130514 - Edition du 20.11.2020

Date actuelle: 13.02.2019  
Date d'enregistrement: 13.02.2019  
Date d'impression: 13.02.2019  
Modèle: Normal.dotm  
Mots-clés:  
Protection des données  
Commentaire:

## Table des matières

1.	But du document	3
1.1	Vue d'ensemble des modifications	3
2.	Processus OFS du traitement des données des livraisons électroniques	4
3.	Introduction aux problèmes principaux de qualité des données avec ELM	4
3.1	Constellation incohérente des données entre octobre et la fin de l'année	4
3.2	Le type de contrat et la base de calcul des salaires sont incohérents	5
4.	Compléments à différents chapitres des directives pour le traitement des données salariales	6
4.1	Indication du nombre de collaborateurs dans l'entreprise	6
4.2	Profession exercée dans l'entreprise	7
4.3	Nombre de jours de vacances	7
5.	Entretien des données par les entreprises	8
6.	Adaptations nécessaires dans le système ERP	10
7.	Possibilité d'annonce test	12
8.	Description des règles OFS	13
8.1	Année d'enquête	13
8.2	Numéro AVS	13
8.3	Âge	13
8.4	Date d'entrée	13
8.5	Type de contrat, base de calcul des salaires, durée de travail	14
8.6	Type de contrat / année d'enquête / base de calcul des salaires	15
8.7	Durée de travail	16
8.8	Taux d'occupation	16
8.9	Salaire de base en octobre	17
8.10	Cotisations AVS/AC/AANP, salaire de base, allocations pour le mois d'octobre, âge	17
8.11	Cotisations LPP pour le mois d'octobre	18
8.12	Durée d'occupation	18
8.13	Numéro REE	18

## Illustrations

Illustration 1: Processus OFS du traitement des données des livraisons électroniques	4
Illustration 2: Lien entre le type de contrat et la durée de travail	8
Illustration 3: Vérification pour les personnes payés au mois (salaire mensuel)	10
Illustration 4: Vérification pour les personnes payées à l'heure (salaire horaire)	11
Illustration 5: Personnes rémunérées à la commission, au forfait ou à la pièce	12

## 1. But du document

La réalisation de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2018 avec la version 4.0 de la norme suisse en matière de salaire (ELM) doit conduire à une qualité des données améliorée par rapport à l'ESS 2016. Les contenus restent inchangés par rapport à l'ESS 2016. L'enquête porte sur les mêmes données (mêmes variables avec définitions et exigences inchangées).

Cela sera obtenu au moyen de la description du processus OFS du traitement des données, des mesures visant à éviter les principales sources d'erreurs ainsi que des règles publiées ici du Quality-Report OFS.

Les mesures prises dans l'annexe ne satisfont toutefois pas totalement aux exigences du concept ESS. Celles-ci ne pourront être mises en œuvre qu'avec la version 5.0 de la norme suisse en matière de salaire (ELM). C'est pourquoi on ne peut pas exclure que l'OFS contacte les entreprises dans certains cas isolés.

La présente annexe complète le domaine de l'enquête suisse sur la structure des salaires des directives pour le traitement des données salariales, version 4.0. Si les concepteurs ERP procèdent à des adaptations dans leurs systèmes au sens de la présente annexe, cela n'a aucune incidence négative sur la certification achevée. Les produits restent certifiés Swissdec.

### 1.1 Vue d'ensemble des modifications

Édition 20201112

Chapitre	Modification	
8.5	Règle 18.1	Type de contrat, base de calcul des salaires, durée de travail: nouveau maximum 264 heures au lieu de 252 heures.
8.5	Règle 18.3	Type de contrat, base de calcul des salaires, durée de travail: nouveau maximum 154 leçons au lieu de 147 leçons.
8.13	Nouvelle règle 35.2	Numéro REE : Le numéro REE est manquant.

## 2. Processus OFS du traitement des données des livraisons électroniques

Le schéma ci-dessous montre le processus appliqué par l'OFS indépendamment de la nature de la livraison des données pour l'enquête suisse sur la structure des salaires.

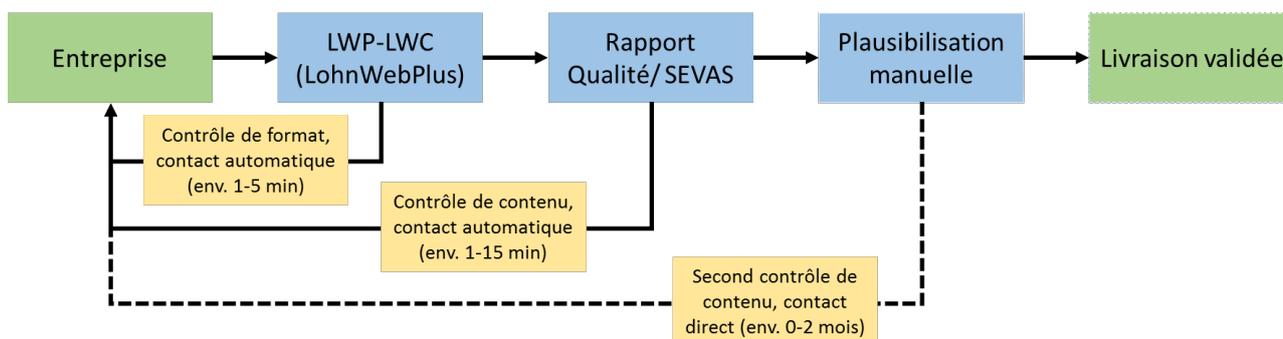


Illustration 1: Processus OFS du traitement des données des livraisons électroniques

Exemples de vérification des données auprès de l'OFS:

L'entreprise saisit le taux d'occupation avec des virgules au lieu qu'avec des points. L'annonce n'est pas acceptée dans le contrôle de format et rejetée (étape «LWP-LWC»). Lors d'une transmission avec ELM, cette vérification est déjà faite dans le système ERP ou au plus tard sur le distributeur Swissdec.

- L'entreprise corrige les formats des données chez certaines personnes et les transmet à nouveau. Le seuil d'acceptation des erreurs est dépassé. La livraison est bloquée, et des messages d'erreurs correspondants apparaissent dans le rapport de qualité. L'entreprise doit effectuer les corrections nécessaires (étape «Rapport Qualité/ SEVAS»).
- L'entreprise saisit le format correct du taux d'occupation pour un nombre suffisant de collaborateurs. Le seuil d'acceptation des erreurs n'est pas dépassé, et la livraison peut être transmise avec succès. Une personne responsable de la validation des livraisons au sein de l'OFS constate que plusieurs personnes ont un taux d'occupation incohérent. Elle contacte l'entreprise afin de demander une nouvelle livraison avec les corrections correspondantes (étape «Plausibilisation manuelle»).

## 3. Introduction aux problèmes principaux de qualité des données avec ELM

Les chapitres suivants décrivent les principaux problèmes survenus lors des enquêtes passées.

### 3.1 Constellation incohérente des données entre octobre et la fin de l'année

Dans la structure de données XML norme suisse en matière de salaire (ELM) version 4.0, des données sont mises à disposition, d'une part, avec l'état en fin d'année (31.12.) et, d'autre part, avec l'état en octobre de l'année considérée. Cela peut conduire à une situation illogique si des mutations ont été effectuées dans les données personnelles entre octobre et la fin de l'année.

Exemples de données incohérentes:

- a) Si le type de contrat a changé pour une personne en novembre, passant de «Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire» à «Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel», le nouveau type de contrat ne concorde pas avec «Heures de travail effectivement fournies en octobre». En octobre, la personne était encore engagée au salaire horaire, et c'est la raison pour laquelle les heures de travail effectives doivent être indiquées.
- b) Si le type de contrat a changé pour une personne en novembre, passant de «Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel» à «Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire», on attend les «Heures de travail effectivement fournies en octobre». Toutefois, celles-ci ne peuvent pas être remplies parce que la personne touchait encore un salaire mensuel à ce moment-là.

### 3.1.1 Aperçu des données pouvant entraîner une incohérence

#### Données statistiques de fin d'année

Ici sont mentionnées les données statistiques qui figurent dans le système ERP avec l'état au 31.12 ou au moment de la sortie de la personne:

- Taux d'occupation individuel
- Durée hebdomadaire de travail convenue individuellement (heures ou leçons)
- Durée d'occupation pour l'année considérée
- Base salariale: heures supplémentaires dans l'année
- Base salariale: 13e salaire mensuel de l'année
- Base salariale: prestations irrégulières et indemnités du CA dans l'année
- Base salariale: prestations salariales annexes et droits de participation dans l'année
- Base salariale: prestations en capital à caractère de prévoyance dans l'année
- Base salariale: autres prestations prises en charge par l'employeur dans l'année
- Base salariale: cotisations LPP ordinaires dans l'année
- Formation du salarié
- Position professionnelle du salarié
- Type de contrat
- Profession exercée dans l'entreprise

#### Données statistiques, état octobre:

Ici sont mentionnées les données statistiques présentes dans le système ERP avec l'état octobre:

- Taux d'occupation
- Heures de travail effectivement fournies
- Leçons effectivement données
- Base salariale: salaire brut Statistique
- Base salariale: cotisations sociales obligatoires
- Base salariale: allocations
- Base salariale: allocations familiales
- Base salariale: cotisations LPP ordinaires

Les incohérences décrites du fait de la mise à disposition différente des données ne peuvent pas être entièrement résolues dans la version actuelle de la norme suisse en matière de salaire (ELM) version 4.0. Une amélioration est prévue pour la version 5.0. Toutefois, il est important, pour éviter les données incohérentes, que les quatre variables « Données statistiques état fin d'année dans le système ERP » (formation du salarié, position professionnelle du salarié, type de contrat, profession exercée dans l'entreprise) concordent avec les « Données statistiques état octobre ».

### 3.2 Le type de contrat et la base de calcul des salaires sont incohérents

La principale source d'erreurs consistait sans doute dans le fait que le type de contrat ne concordait pas avec la base de calcul des salaires.

#### Exemples:

- a) Pour une personne avec le type de contrat «Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire», il manque les «Heures de travail effectivement fournies en octobre», mais en revanche une «Durée hebdomadaire de travail convenue individuellement» de 21 heures et un «Taux d'occupation convenu individuellement» de 50% sont transmis.
- b) Pour une personne avec le type de contrat «Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel», les «Heures de travail effectivement fournies en octobre» de 160 heures ainsi qu'une «Durée hebdomadaire de travail convenue individuellement» de 21 heures et un «Taux d'occupation convenu individuellement» de 50% sont transmis.

Dans de telles situations, l'OFS ne peut pas effectuer des calculs de salaires corrects.

## 4. Compléments à différents chapitres des directives pour le traitement des données salariales

Ce chapitre décrit des compléments aux directives de la norme suisse en matière de salaire (ELM) version 4.0, qui sont censés conduire à une meilleure compréhension.

### 4.1 Indication du nombre de collaborateurs dans l'entreprise

Complément au chapitre 6 des directives. Il convient d'indiquer le nombre total d'employés ayant touché un salaire pour le mois d'octobre de l'année d'enquête.

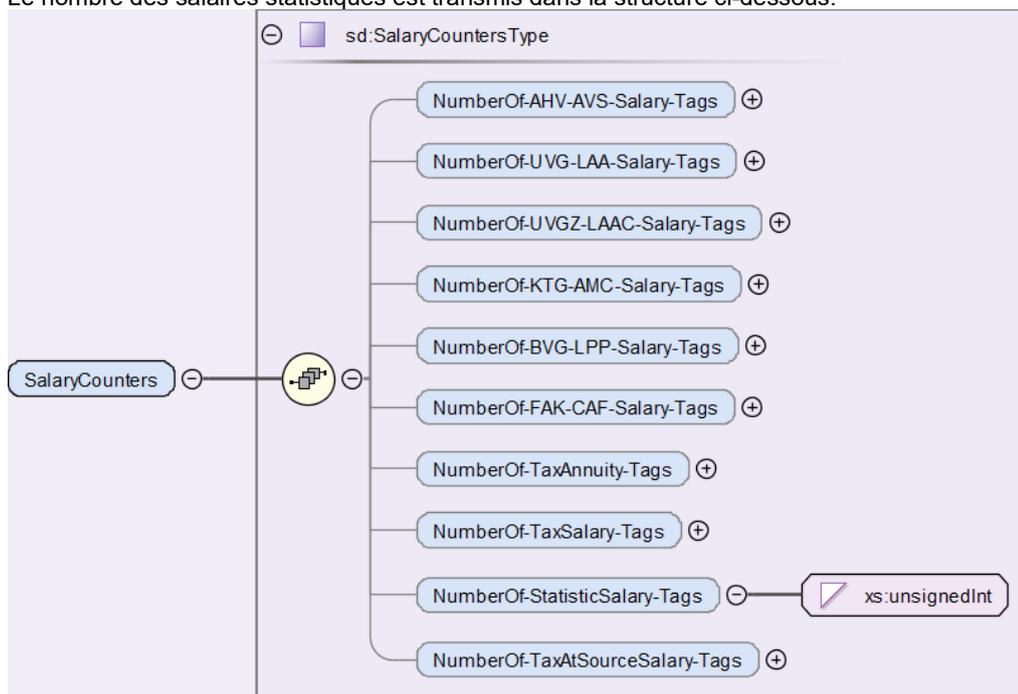
Cela englobe également:

- les personnes salariées de leur propre entreprise (propriétaires ou copropriétaires)
- les apprentis ainsi que les stagiaires
- les travailleurs à domicile (télétravail, etc.)
- les personnes rémunérées à la commission, au forfait ou à la pièce
- les personnes qui sont temporairement absentes de leur lieu de travail (en raison d'une maladie, d'un accident, de vacances ou de congé, de grève ou de lock-out, de chômage partiel, de congé scolaire ou de formation, de congé maternité ou parental)

Les personnes placées par des agences de placement temporaire doivent être déclarées par celles-ci et non par les entreprises où elles accomplissent leur mission (entreprises locataires des services).

#### Interface XML

Le nombre des salaires statistiques est transmis dans la structure ci-dessous.



```
.../SalaryCounters/NumberOf-StatisticSalary-Tags; xs:unsignedInt
```

## 4.2 Profession exercée dans l'entreprise

Complément au chapitre 6.4.3 des directives. La désignation exacte de la profession exercée dans l'entreprise doit être saisie manuellement (texte libre) dans les données personnelles. La profession exercée dans l'entreprise peut être différente de la formation initialement suivie ou d'une activité antérieure (avant l'entrée dans l'entreprise).

Exemples:

- employé de bureau (au lieu d'employé)
- meuleur sur métaux (au lieu de meuleur)
- greffier (au lieu de licence en droit)
- enseignant primaire (au lieu d'enseignant)
- artiste-peintre (au lieu de peintre)
- directeur des finances (au lieu de directeur)
- mécanicien d'automobiles (au lieu d'apprenti mécanicien d'automobiles ou apprenti, donc ce qui correspond à la profession apprise)

### Important:

Pour les apprentis et les stagiaires, il faut sélectionner le type de contrat correspondant (p. ex. contrat d'apprentissage ou contrat de stage).

A titre d'aide pour la saisie correcte de la profession exercée, l'OFS met à disposition sur son site Internet officiel deux nomenclatures professionnelles:

Nomenclature suisse des professions 2000:

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/nomenclatures/sbn2000.assetdetail.4082547.html>

International Standard Classification of Occupations (ISCO):

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/nomenclatures/isco88com.assetdetail.4082535.html>

Ces listes de désignations des professions ne sont mises à disposition que pour faciliter la sélection de la profession. L'utilisation des listes et de leurs désignations des professions n'est pas obligatoire.

## 4.3 Nombre de jours de vacances

Complément au chapitre 7.2.4 des directives. Ici est indiqué le nombre des jours de vacances auxquels le collaborateur a droit pour une année civile complète et pour un poste à temps complet.

Il ne s'agit donc pas d'indiquer les jours de vacances effectifs calculés en fonction du taux d'occupation et de la période d'occupation du salarié. Les congés non payés et les jours fériés ne doivent pas être pris en considération.

Exemples:

Période d'occupation	Taux d'occupation	Droit aux vacances
1.1.2018 – 31.12.2018	100%	20 jours
1.6.2018 – 31.12.2018	100%	20 jours
1.1.2018 – 31.12.2018	50%	20 jours

## 5. Entretien des données par les entreprises

Déjà dans leur propre intérêt, les entreprises devraient entretenir régulièrement dans le système ERP les données en rapport avec le «Taux d'occupation convenu individuellement» et la «Durée hebdomadaire de travail convenue individuellement». Il est également judicieux de vérifier lors de chaque mutation dans le domaine personnel les attributs statistiques et de les adapter si nécessaire:

- Formation du salarié
- Position professionnelle du salarié
- Type de contrat
- Profession exercée dans l'entreprise

L'important ici est notamment le type de contrat. Il est décisif pour la manière dont les heures de travail des salariés doivent être indiquées dans le cadre de l'ESS:

- Taux d'occupation individuel
- Durée hebdomadaire de travail convenue individuellement (heures ou leçons)
- Taux d'occupation en octobre
- Heures de travail effectivement fournies ou leçons données pour le mois d'octobre

Le tableau suivant a pour but d'aider les utilisateurs de la norme suisse en matière de salaire (ELM) dans l'attribution correcte du type de contrat. Il démontre le lien entre les données personnelles et statistiques et le type de contrat correspondant.

Type de contrat	Données personnelles dans le Work (au 31.12.)		Données statistiques en octobre	
	Durée hebdomadaire de travail Heures/Leçons	Taux d'occupation convenu individuellement	Taux d'occupation	Total Heures/Leçons effectivement fournies
Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel	oui	oui	oui	non
Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel et temps de travail annuel	oui	oui	oui	non
Contrat à durée déterminée avec salaire mensuel	oui	oui	oui	non
Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire	non	non	* non	oui
Contrat à durée déterminée avec salaire horaire	non	non	* non	oui
Contrat à durée indéterminée à la commission, au forfait, à la tâche, à la pièce	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille sur la base d'un salaire horaire (comme un salarié payé <b>à l'heure</b> ) sinon non
Contrat à durée déterminée à la commission, au forfait, à la tâche, à la pièce	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille sur la base d'un salaire horaire (comme un salarié payé <b>à l'heure</b> ) sinon non
Contrat d'apprentissage	oui	oui	oui	non
Contrat de stage	oui	oui	oui	non

Illustration 2: Lien entre le type de contrat et la durée de travail

En principe, selon ce tableau, une attribution claire entre le type de contrat et les heures de travail est toujours possible. Uniquement chez les personnes rémunérées à la commission, au forfait ou à la pièce, une attribution unique n'est pas possible dans tous les cas. S'il n'existe pas un taux d'occupation régulier et que des heures effectivement travaillées ou des leçons ne sont pas saisies dans le système, alors aucune information ne peut être fournie sur les heures de travail, et les domaines correspondants restent en blanc dans le XML.

\*L'OFS calcule le taux d'occupation lui-même, **dans la mesure où** l'entreprise a saisi correctement les variables relatives au nombre d'heures / de leçons travaillées pour les personnes concernées et la durée hebdomadaire normale de travail dans l'entreprise.

## 6. Adaptations nécessaires dans le système ERP

Ce chapitre décrit les adaptations que les concepteurs ERP doivent effectuer dans leurs systèmes afin que les données soient mises à disposition le plus correctement possible pour l'ESS. Cela est réalisé lorsque le système plausibilité les données disponibles et les filtres si possible de telle manière qu'il ne produise aucune transmission contradictoire de données.

N°	Adaptations	Description
1	Installer le filtre de domaine pour l'ESS	Sur la base des adaptations décrites dans la présente annexe, les données XML doivent être préparées différemment pour l'ESS que pour les autres domaines. Il est donc important de préparer XML pour l'ESS indépendamment des autres domaines, séparément selon les règles décrites ici.

N°	Adaptations	Description
2	Intégrer la vérification pour les personnes payées au mois (salaire mensuel)  Voir aussi règles n° 16.3 et 16.33	<p>Dès qu'un des types de contrat suivants est saisi, <b>il faut indiquer</b> pour la personne une «Durée hebdomadaire normale de travail convenue individuellement» en heures <b>ou</b> leçons ainsi qu'un «Taux d'occupation convenue individuellement» et le «Taux d'occupation» en octobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel</li> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel et temps de travail annuel</li> <li>- Contrat à durée déterminée avec salaire mensuel</li> <li>- Contrat d'apprentissage</li> <li>- Contrat de stage</li> </ul> <p>En revanche, pour ces types de contrat, <b>aucune mention des</b> «Heures de travail effectivement fournies» ou des «Leçons effectivement données» ne doit être transmise pour le mois d'octobre.</p> <p>Il est possible que dans le système des heures de travail effectivement fournies ou des leçons données soient présentes et que le type de contrat sélectionné ne soit pas correct. En pareil cas, il faudrait que l'utilisateur sélectionne l'un des types de contrat suivants et les heures de travail / leçons devraient être transmises:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire</li> <li>- Contrat à durée déterminée avec salaire horaire</li> </ul>

Type de contrat	Données personnelles dans le Work (au 31.12.)		Données statistiques en octobre	
	Durée hebdomadaire de travail Heures/Leçons	Taux d'occupation convenue individuellement	Taux d'occupation	Total Heures/Leçons effectivement fournies
Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel	oui	oui	oui	non
Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel et temps de travail annuel	oui	oui	oui	non
Contrat à durée déterminée avec salaire mensuel	oui	oui	oui	non
Contrat d'apprentissage	oui	oui	oui	non
Contrat de stage	oui	oui	oui	non

Illustration 3: Vérification pour les personnes payés au mois (salaire mensuel)

N°	Adaptations	Description
3	Intégrer la vérification pour les personnes payées à l'heure / par leçons (salaire horaire)  Voir aussi règles n° 16.31 et 16.35	<p>Dès que l'un des types de contrat suivants est saisi, <b>il faut transmettre pour octobre les</b> «Heures de travail effectivement fournies» <b>ou les</b> «leçons effectivement données»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire</li> <li>- Contrat à durée déterminée avec salaire horaire</li> <li>▪ En revanche, pour ces types de contrat, <b>aucune mention de la</b> «Durée hebdomadaire normale de travail convenue individuellement» (heures ou leçons) ainsi que <b>du</b> «Taux d'occupation convenue individuellement» et du «Taux d'occupation en octobre» ne doit être transmise.</li> </ul> <p>Ici aussi, il est possible qu'un type de contrat erroné ait été sélectionné pour la personne. Si une «Durée hebdomadaire normale de travail convenue individuellement» (heures ou leçons) est saisie et qu'il n'y a pas d'«Heures de travail effectivement fournies» ou de «Leçons effectivement données» en octobre, il se pourrait que la personne doive se voir attribuer l'un des types de contrat suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel</li> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel et temps de travail annuel</li> <li>- Contrat à durée déterminée avec salaire mensuel</li> <li>- Contrat d'apprentissage</li> <li>- Contrat de stage</li> </ul>

Type de contrat	Données personnelles en Work (au 31.12.)		Données statistiques en octobre	
	Durée hebdomadaire de travail Heures/Leçons	Taux d'occupation convenue individuellement	Taux d'occupation	Total Heures/Leçons effectivement fournies
Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire	non	non	* non	oui
Contrat à durée déterminée avec salaire horaire	non	non	* non	oui

Illustration 4: Vérification pour les personnes payées à l'heure (salaire horaire)

\* L'OFS calcule le taux d'occupation lui-même, **dans la mesure où** l'entreprise a saisi correctement les variables relatives nombre d'heures / de leçons travaillées pour les personnes concernées et la durée hebdomadaire normale de travail dans l'entreprise.

N°	Adaptations	Description
4	<p>Personnes rémunérées à la commission, au forfait, ou à la pièce</p> <p>Pour ces personnes, aucune règle n'est prévue. Une vérification dans le système ERP peut avoir lieu uniquement dans le sens où l'une des associations mentionnées à droite peut convenir et qu'il n'existe aucun mélange.</p>	<p>Dès que l'un des types de contrat suivants est saisi, les associations suivantes sont possibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée à la commission, au forfait, à la pièce</li> <li>- Contrat à durée déterminée à la commission, au forfait, à la pièce</li> <li>▪ La personne travaille régulièrement comme un salarié payé au mois (salaire mensuel):</li> <li>- Il faut indiquer pour la personne une «Durée hebdomadaire normale de travail convenue individuellement» en heures ou leçons ainsi qu'un «Taux d'occupation convenu individuellement» et le «Taux d'occupation du mois d'octobre».</li> <li>▪ La personne travaille sur la base d'un salaire horaire (salarié payé à l'heure):</li> <li>- Il faut transmettre pour octobre les «Heures de travail effectivement fournies» ou les «leçons effectivement données»</li> <li>▪ La personne travaille indépendamment d'un temps de travail:</li> <li>- Il n'est pas nécessaire de transmettre d'indications sur le temps de travail et sur le taux d'occupation.</li> </ul>

Type de contrat	Données personnelles dans le Work (au 31.12.)		Données statistiques en octobre	
	Durée hebdomadaire de travail Heures/Leçons	Taux d'occupation convenu individuellement	Taux d'occupation	Total Heures/Leçons effectivement fournies
Contrat à durée indéterminée à la commission, au forfait, à la tâche, à la pièce	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille sur la base d'un salaire horaire (comme un salarié payé <b>à l'heure</b> ) sinon non
Contrat à durée déterminée à la commission, au forfait, à la tâche, à la pièce	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille régulièrement (comme un salarié payé <b>au mois</b> ) sinon non	oui, si la personne travaille sur la base d'un salaire horaire (comme un salarié payé <b>à l'heure</b> ) sinon non

Illustration 5: Personnes rémunérées à la commission, au forfait ou à la pièce

## 7. Possibilité d'annonce test

L'entreprise a la possibilité de transmettre, d'entente avec l'OFS, une «annonce test» ESS afin de vérifier ainsi la qualité des données. Pour le moment, ce processus ne se déroule pas encore de manière entièrement automatique.

A partir de janvier 2019, après la transmission de l'«annonce test», les Quality-Reports sont envoyés en quelques minutes avec les informations correspondantes à l'adresse e-mail de l'expéditeur. Là aussi, il est possible de l'annoncer au préalable à l'OFS.

Contact:

Team Production ESS 2018  
e-mail: [lohnwebplus@bfs.admin.ch](mailto:lohnwebplus@bfs.admin.ch)

## 8. Description des règles OFS

Dans ce chapitre, les règles appliquées par l'OFS pour le Quality-Report sont récapitulées par groupes et décrites dans la mesure du possible.

### 8.1 Année d'enquête

N°	Règle	Message d'erreur	Description
10.001	L'année indiquée ne correspond pas à l'année de référence	L'année indiquée ne correspond pas à l'année de l'enquête	Cette règle a pour but de garantir que la période de référence de la livraison correspond dans son ensemble à l'année de l'enquête à examiner.

### 8.2 Numéro AVS

N°	Règle	Message d'erreur	Description
11.1	Le numéro AVS n'est pas correct (chiffre de contrôle)	Numéro AVS (5): indication incorrecte	Le numéro AVS ne correspond pas au chiffre de contrôle.
11.2	Le numéro AVS manque	Numéro AVS (5): l'indication manque	Un rejet a lieu lorsque, dans l'annonce globale (11.1+11.2+11.3) pour plus de 5% des personnes, aucun numéro d'assurance sociale n'a été transmis.
11.3	Le numéro AVS manque dans le registre UPI.	Numéro AVS (5): indication incorrecte	Ici, on vérifie si le numéro d'assurance sociale existe dans le registre UPI.  La règle n'est pas appliquée si la règle 11.1 annonce une erreur.  UPI est l'abréviation de «Unique Person Identification». Il s'agit de la fonctionnalité du registre central des assurances sociales suisses, qui permet l'identification de personnes physiques et la gestion de l'identificateur NAVS13 (lien <a href="https://www.zas.admin.ch/zas/fr/home/partenaires-et-institutions/-unique-person-identification--upi-.html">https://www.zas.admin.ch/zas/fr/home/partenaires-et-institutions/-unique-person-identification--upi-.html</a> )

### 8.3 Âge

N°	Règle	Message d'erreur	Description
11.4	L'année ESS moins la date de naissance est inférieure à 15	Âge de la personne: l'âge inférieur à 15 ans	Un rejet a lieu lorsque, dans l'annonce globale, plus de 10% des personnes sont âgées de moins de 15 ans.

### 8.4 Date d'entrée

N°	Règle	Message d'erreur	Description
14.1	Il manque l'année d'entrée. Si elle est indiquée, elle ne doit pas être supérieure à l'année de l'ESS	Date d'entrée dans l'entreprise (5): la date (année) est postérieure à l'année d'enquête	La date d'entrée dans l'entreprise est comparée à l'année de référence de l'enquête. Le but est d'en dériver ainsi les années de service dans l'entreprise. Si l'année de l'entrée dans

			l'entreprise est postérieure à l'année de référence de l'ESS, la règle est déclenchée. Un rejet a lieu lorsque cela concerne plus de 10% des personnes transmises.
--	--	--	--

## 8.5 Type de contrat, base de calcul des salaires, durée de travail

N°	Règle	Message d'erreur	Description
16.4	La personne est employée en octobre. Le type de contrat est valide.	Type du contrat (6D): le code n'est pas correct	Le type de contrat transmis doit avoir un rapport logique avec le temps de travail.
18.1	Le contrat est: - Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire - Contrat à durée déterminée avec salaire horaire  Le nombre d'heures en octobre est < 1 ou > 264.	Type de contrat (6D) / Base de calcul du salaire (6E) / Durée du travail (6F): salarié(e) payé(e) à l'heure (type de contrat: 3 ou 5) avec un nombre d'heures de travail (base de calcul du salaire: 1) pour le mois d'octobre sortant des normes (inférieur à "1" ou supérieur à "264")	La règle s'applique aux valeurs extrêmes des heures fournies au mois d'octobre pour les salariés avec un salaire horaire (valeur inférieure à 1 heure ou supérieure à 264 heures). Un rejet a lieu lorsque cela concerne plus de 10% des personnes transmises. Si la valeur seuil des erreurs n'est pas atteinte, un «avertissement» apparaît.
18.2	Le contrat est: - Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel - Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel et temps de travail annuel - Contrat à durée déterminée avec salaire mensuel - Contrat d'apprentissage - Contrat de stage  La durée hebdomadaire de travail est < 1 heure ou > 60 heures.	Type de contrat (6D) / Base de calcul du salaire (6E) / Durée du travail (6F): salarié(e) payé(e) au mois (type de contrat: 1, 2, 4, 6 ou 7) avec un nombre d'heures de travail (base de calcul du salaire: 1) hebdomadaires sortant des normes (inférieur à "1" ou supérieur à "60")	La règle vaut uniquement pour des valeurs en dehors de la norme pour la durée hebdomadaire normale de travail des salariés payés au mois (valeur inférieure à 1 ou supérieure à 60). Un rejet a lieu lorsque cela concerne plus de 10% des personnes transmises. Si la valeur seuil des erreurs n'est pas atteinte, un «avertissement» apparaît.
18.3	Le contrat est: - Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire - Contrat à durée déterminée avec salaire horaire  Le nombre de leçons est en octobre < 1 leçon ou > 154 leçons.	Type de contrat (6D) / Base de calcul du salaire (6E) / Durée du travail (6F): salarié(e) payé(e) à l'heure (type de contrat: 3 ou 5) avec un nombre de leçons (base de calcul du salaire: 2) pour le mois d'octobre sortant des normes (inférieur à "1" ou supérieur à "154")	La règle s'applique aux valeurs extrêmes des leçons fournies au mois d'octobre pour les salariés au salaire par leçons (valeur inférieure à 1 leçon ou supérieure à 154 leçons). Un rejet a lieu lorsque cela concerne plus de 10% des personnes transmises. Si la valeur seuil des erreurs n'est pas atteinte, un «avertissement» apparaît.
18.4	Le contrat est - Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel	Type de contrat (6D) / Base de calcul du salaire (6E) / Durée du travail (6F): salarié(e) payé(e) au mois	La règle vaut uniquement pour des valeurs en dehors de la norme pour des leçons hebdomadaires, de collaborateurs au salaire mensuel, au mois d'octobre (valeur inférieure à

N°	Règle	Message d'erreur	Description
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel et temps de travail annuel</li> <li>- Contrat à durée déterminée avec salaire mensuel</li> <li>- Contrat d'apprentissage</li> <li>- Contrat de stage</li> </ul> <p>La durée hebdomadaire de travail est &lt; 1 leçon ou &gt; 35 leçons</p>	(type de contrat: 1, 2, 4, 6 ou 7) avec un nombre de leçons (base de calcul du salaire: 2) hebdomadaires sortant des normes (inférieur à "1" ou supérieur à "35")	1 ou supérieure à 35). Un rejet a lieu lorsque cela concerne plus de 10% des personnes transmises. Si la valeur seuil des erreurs n'est pas atteinte, un «avertissement» apparaît.

## 8.6 Type de contrat / année d'enquête / base de calcul des salaires

N°	Règle	Message d'erreur	Description
16.3	<p>Le contrat est:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel</li> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel et temps de travail annuel</li> <li>- Contrat à durée déterminée avec salaire mensuel</li> <li>- Contrat d'apprentissage</li> <li>- Contrat de stage</li> </ul> <p>En octobre, le nombre de leçons ou le nombre d'heures est rempli.</p>	Durée du travail (6F) / Type de contrat (6D): pour les salarié(e)s payé(e)s au mois (type de contrat: 1, 2, 4, 6 ou 7) doivent être indiquées les heures de travail hebdomadaires (weeklyHours) ou le nombre de leçons hebdomadaires (weeklyLessons). Le nombre d'heures ou de leçons effectuées en octobre (totalHoursOfWork / totalLessonsOfWork) ne doit pas être indiqué	<p>Pour les personnes au salaire mensuel, il faut transmettre la «Durée hebdomadaire normale de travail convenue individuellement» (heures ou leçons) dans le système. Il ne faut pas transmettre en revanche pour octobre les «Heures de travail effectivement fournies» ou les «Leçons effectivement données».</p> <p>Un rejet a lieu lorsque cela concerne plus de 10% des personnes transmises. Si la valeur seuil des erreurs n'est pas atteinte, un «avertissement» apparaît.</p>
16.31	<p>Le contrat est:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire</li> <li>- Contrat à durée déterminée avec salaire horaire</li> </ul> <p>Le nombre d'heures travaillées ou de leçons doit être rempli en octobre.</p> <p>Le nombre heures hebdomadaires ou leçons hebdomadaires ne sont pas requis.</p>	Durée du travail (6F) / Type de contrat (6D): pour les salarié(e)s payé(e)s à l'heure (type de contrat: 3 ou 5) doivent être indiquées les heures de travail effectuées en octobre (totalHoursOfWork) ou le nombre de leçons effectuées en octobre (totalLessonsOfWork). Le nombre d'heures ou de leçons hebdomadaires (weeklyHours / weeklyLessons) ne doit pas être indiqué	<p>Il faut transmettre pour octobre les «Heures de travail effectivement fournies» ou les «Leçons effectivement données». En revanche, aucune «Durée hebdomadaire normale de travail convenue individuellement» (heures ou leçons) ne doit être indiquée.</p> <p>Un rejet a lieu lorsque le nombre des heures manque chez plus de 10% des personnes transmises avec les types de contrat susmentionnés. Si la valeur seuil des erreurs n'est pas atteinte, un «avertissement» apparaît.</p>
16.33	<p>Le contrat est</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel</li> </ul>	Durée du travail (6F) / Type de contrat (6D): pour les salarié(e)s payé(e)s au	Pour les personnes payées au mois (salaire mensuel), il faut transmettre la «Durée

N°	Règle	Message d'erreur	Description
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire mensuel et temps de travail annuel</li> <li>- Contrat à durée déterminée avec salaire mensuel</li> <li>- Contrat d'apprentissage</li> <li>- Contrat de stage</li> </ul> <p>Aucune indication sur le temps de travail hebdomadaire n'est disponible.</p>	<p>mois (type de contrat: 1, 2, 4, 6 ou 7) il faut indiquer les heures de travail hebdomadaires (weeklyHours) ou le nombre de leçons hebdomadaires (weeklyLessons)</p>	<p>hebdomadaire normale de travail convenue individuellement» (heures ou leçons).</p> <p>Un rejet a lieu lorsque les indications manquent pour plus de 10% des personnes transmises. Si la valeur seuil des erreurs n'est pas atteinte, un «avertissement» apparaît.</p>
16.35	<p>Le contrat est:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrat à durée indéterminée avec salaire horaire</li> <li>- Contrat à durée déterminée avec salaire horaire</li> </ul> <p>Le nombre d'heures travaillées ou de leçons doit être rempli en octobre.</p>	<p>Durée du travail (6F) / Type de contrat (6D): pour les salarié(e)s payé(e)s à l'heure (type de contrat: 3 ou 5) il faut indiquer les heures de travail effectuées en octobre (totalHoursOfWork) ou le nombre de leçons effectuées en octobre (totalLessonsOfWork)</p>	<p>Il faut transmettre pour le mois d'octobre soit les «Heures de travail effectivement fournies» soit les «Leçons effectivement données».</p> <p>Un rejet a lieu lorsque les indications manquent pour plus de 10% des personnes transmises.</p>

## 8.7 Durée de travail

N°	Règle	Message d'erreur	Description
18.11	<p>La personne est employée en octobre. Le temps de travail, le nombre d'heures hebdomadaires ou de leçons hebdomadaires est égale à zéro.</p>	<p>Durée du travail (6F): nous vous signalons que la valeur est égale à "0"</p>	<p>La règle est déclenchée uniquement pour les personnes qui étaient employées au mois d'octobre. Un rejet a lieu si aucune durée hebdomadaire normale de travail n'a été transmise pour les valeurs suivantes au sein de l'annonce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20% des personnes pour petites entreprises (1 à 19 collaborateurs).</li> <li>- 10% des personnes pour moyennes entreprises (20 à 49 collaborateurs).</li> <li>- 10% des personnes pour grandes entreprises (50 collaborateurs ou davantage).</li> </ul>

## 8.8 Taux d'occupation

N°	Règle	Message d'erreur	Description
17.1	<p>Le taux d'occupation doit être rempli en octobre</p>	<p>Taux d'occupation du mois d'octobre en % (6G): information manquante</p>	<p>Le taux d'occupation valable au mois d'octobre doit être transmis.</p> <p>Un rejet a lieu si aucun taux d'occupation n'a été transmis pour les valeurs suivantes au sein de l'annonce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20% des personnes pour petites entreprises (1 à 19 collaborateurs).</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10% des personnes pour moyennes entreprises (20 à 49 collaborateurs).</li> <li>- 10% des personnes pour grandes entreprises (50 collaborateurs ou davantage).</li> </ul> <p>Cette règle n'est pas appliquée pour les personnes au salaire horaire.</p>
--	--	--	---

## 8.9 Salaire de base en octobre

N°	Règle	Message d'erreur	Description
19.1	Le salaire de base doit être rempli en octobre.	Salaire de base du mois d'octobre (7I): information manquante	<p>La base salariale «Salaire brut statistique» doit être transmise pour le mois d'octobre. Il n'y a aucune distinction entre une valeur de 0.00 et la non transmission de l'élément dans XML.</p> <p>Un rejet a lieu si aucun salaire de base n'a été transmis ou si les seuils suivants au sein de la livraison sont dépassés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20% des personnes pour petites entreprises (1 à 19 collaborateurs).</li> <li>- 10% des personnes pour moyennes entreprises (20 à 49 collaborateurs).</li> <li>- 10% des personnes pour grandes entreprises (50 collaborateurs ou davantage).</li> </ul>
19.2	Le salaire de base a une valeur de zéro en octobre	Salaire de base du mois d'octobre (7I): nous vous signalons que la valeur est égale à "0".	<p>La base salariale «Salaire brut statistique» ne doit pas s'élever à 0.00 pour le mois d'octobre. IL n'y a aucune distinction entre une valeur de 0.00 et la non transmission de l'élément dans XML.</p> <p>Un rejet a lieu si les salaires de base avec la valeur de 0.00 dépassent les seuils suivants au sein de la livraison:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20% des personnes pour petites entreprises (1 à 19 collaborateurs).</li> <li>- 10% des personnes pour moyennes entreprises (20 à 49 collaborateurs).</li> <li>- 10% des personnes pour grandes entreprises (50 collaborateurs ou davantage).</li> </ul>

## 8.10 Cotisations AVS/AC/AANP, salaire de base, allocations pour le mois d'octobre, âge

N°	Règle	Message d'erreur	Description
20.1	Les cotisations AVS/AI/APG/AC/AANP doivent avoir un certain rapport avec le salaire brut en octobre.	Cotisations AVS/AI/APG/AC/AANP du mois d'octobre (7L): le montant indiqué est trop bas par rapport au salaire brut du mois d'octobre (7 I+J)	Cette règle vérifie si les cotisations AVS/AI/APG/AC/AANP transmises dans la base salariale «Cotisations sociales obligatoires» en octobre ont un rapport logique avec les bases salariales du salaire brut (« Salaire brut statistique » + « Allocations»).

N°	Règle	Message d'erreur	Description
			Un rejet a lieu lorsque les indications n'ont pas un rapport logique pour plus de 20% des personnes transmises.
20.2	Les cotisations AVS/AI/APG/AC/AANP doivent avoir, chez les personnes à l'âge de la retraite, un certain rapport avec le salaire brut en octobre.	Cotisations AVS/AI/APG/AC/AANP du mois d'octobre (7L): le montant indiqué est trop bas par rapport au salaire brut du mois d'octobre (7 I+J) pour une personne ayant atteint l'âge de la retraite	Cette règle vérifie si les cotisations AVS/AI/APG/AC/AANP en octobre ont un rapport logique avec les bases salariales du salaire brut (« Salaire brut statistique » + « Allocations») pour les personnes à l'âge de la retraite.  Un rejet a lieu lorsque les indications n'ont pas un rapport logique pour plus de 20% des personnes transmises à l'âge de la retraite.

### 8.11 Cotisations LPP pour le mois d'octobre

N°	Règle	Message d'erreur	Description
20.4	Les cotisations LPP doivent être remplies en octobre.	Cotisations ordinaires à la prévoyance professionnelle (2e pilier) du mois d'octobre (7M): information manquante	Cette règle vérifie si, pour les personnes transmises en octobre avec la base salariale «Cotisations ordinaires LPP», les cotisations LPP sont retenues.  Un rejet a lieu lorsque les cotisations LPP manquent pour plus de 20% des personnes transmises.

### 8.12 Durée d'occupation

N°	Règle	Message d'erreur	Description
26.1	La période d'occupation doit être plausible (la date «jusqu'au» est postérieure à la date «du»)	Période d'occupation de l'emploi en 2018 (8N): indication incohérente	La règle vérifie si la date «jusqu'au» de la période d'occupation est postérieure à la date «du».  Un rejet a lieu lorsque les dates «jusqu'à/du» sont erronées chez plus de 10% des personnes transmises.

### 8.13 Numéro REE

N°	Règle	Message d'erreur	Description
35.1	Le numéro REE n'est pas correct.	Numéro REE (11U): indication incorrecte	La règle vérifie la validité du n° REE avec le registre des entreprises et des établissements (REE). Un examen plus détaillé du poste de travail a lieu ultérieurement.
35.2	Le numéro REE est manquant.	Numéro REE (11U): information manquante	Un rejet a lieu lorsque le numéro REE est manquant pour plus de 10% des personnes transmises.