

// le dossier pratique

Le bilan social

Sauf accord collectif contraire, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit présenter chaque année le bilan social au CE ou au CSE, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Ce bilan recense les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Le point sur cette obligation, avec les nouveautés issues des ordonnances Macron.

Avec l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 les **règles** relatives au **bilan social** deviennent **supplétives**. Un **accord d'entreprise** relatif aux consultations récurrentes du comité social et économique (**CSE**) peut donc définir le **contenu**, la périodicité et les **modalités** liées au bilan social (*C. trav., art. L. 2312-19 nouveau*). Un tel accord n'est d'ailleurs pas obligé de maintenir l'existence du bilan social. Les règles supplétives que nous détaillons dans ce dossier n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'un tel accord.

Quant aux **entreprises** qui n'ont pas encore mis en place leur comité social et économique et sont encore dotées d'un **CE**, elles restent **soumises** aux **cadres légal et réglementaire antérieurs** à la réforme du droit du travail opéré par les ordonnances Macron. Elles restent donc tenues d'élaborer un **bilan social** et de le présenter **chaque année**. Cependant ces entreprises ont la possibilité d'**aménager** les règles relatives au bilan social en concluant des **accords** relatifs aux consultations récurrentes avant de mettre en place leur CSE (*Ord. n° 2017-1386, art. 8 et 9, V*). Nous ne présentons dans ce dossier que les règles s'imposant aux entreprises dotées d'un CE non couvertes par un accord relatif aux consultations régulières.

1 Quelles sont les entreprises concernées?

Les entreprises tenues d'établir un bilan social sont celles (*C. trav., art. L. 2323-20 ancien; CE et art. L. 2312-28 nouveau; CSE*):

- relevant du **champ** d'application de la **légalisation** sur les comités d'entreprise ou les comités sociaux et économiques;
- et employant **au moins 300 salariés**.

DES ENTREPRISES PUBLIQUES OU PRIVÉES...

Sont concernés par l'obligation d'établir un bilan social (*C. trav., art. L. 2321-1 ancien et L. 2311-1 nouveau*):

- les **employeurs de droit privé**;
- les **établissements publics** à caractère industriel et commercial (**Epic**);
- les établissements publics à caractère administratif (**EPA**) dès lors qu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Sont aussi soumis à cette obligation:
- les entreprises tenues de constituer un CSE ou des organismes de représentation du personnel en tenant lieu, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles du **Code du travail** (SNCF, EDF, etc.) soit de stipulations conventionnelles (RATP ou encore Charbonnages de France, etc.) (*C. trav., art. L. 2323-27 ancien et L. 2312-35, al. 2 nouveau; CSE*);
- les **établissements publics** de l'État et les collectivités locales dont les conditions de fonctionnement sont assimilables à celles d'une entreprise (*L. n° 77-769, 12 juillet 1977, JO 13 juillet – art. 4*).

À NOTER L'obligation d'établir un bilan social n'est pas liée à l'existence effective d'un CE ou d'un CSE, mais à la réunion des conditions requises pour la constitution d'une telle instance. En outre, les informations contenues dans le bilan social ne sont pas uniquement destinées aux instances représentatives du personnel (*v. partie 4: « Qui peut accéder au bilan ? »*).

... ATTEIGNANT UN EFFECTIF MINIMUM

► Entreprises d'au moins 300 salariés...

L'employeur doit établir un bilan social lorsque l'effectif de l'entreprise est d'au moins 300 salariés (*C. trav., art. L. 2323-20 al. 2 ancien et L. 2312-28 nouveau*).

À NOTER Ce seuil d'assujettissement peut être adapté par accord collectif.

■ ... et établissements d'au moins 300 salariés

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'employeur est tenu d'établir (*C. trav., art. L. 2323-20, al. 2 ancien et L. 2312-28, al. 2 nouveau*) :

- un **bilan social** de l'**entreprise** ;
- un **bilan social** particulier à chaque **établissement** dont l'effectif est d'au moins **300 salariés**.

En revanche, si aucun des établissements distincts n'atteint le seuil de 300 salariés, un seul bilan social est établi pour toute l'entreprise.

À NOTER Sauf accord collectif contraire, l'établissement d'un bilan social au niveau d'un groupe ou d'une unité économique et sociale n'est pas obligatoire.

■ Les règles d'appréciation de l'effectif

L'ordonnance de 2017 a modifié les conditions de décompte des effectifs dans le cadre de l'application de l'obligation d'établir le bilan social.

Le cas des entreprises dotées d'un CE

Dans les entreprises qui sont encore dotées d'un CE, le seuil d'assujettissement est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise **a dépassé 300 salariés pendant 12 mois**, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (*C. trav., art. L. 2323-26-1, al. 1, L. 2322-2 et R. 2323-12-1 anciens*).

Le cas des entreprises dotées d'un CSE

Dans les entreprises où un CSE a été installé, le seuil d'assujettissement est réputé franchi « lorsque l'effectif dépasse 300 salariés pendant **12 mois consécutifs** » (*C. trav., art. L. 2312-34, al. 1 nouveau*). La condition d'effectif est donc plus restrictive.

■ Les conséquences du franchissement du seuil de 300 salariés

Le fait pour une entreprise d'atteindre, de dépasser ou de passer sous le seuil de 300 salariés emporte des conséquences relatives à la réalisation du bilan social.

Atteinte ou dépassement du seuil de 300 salariés

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil de 300 salariés, le **premier bilan social** de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle ce seuil a été atteint (*C. trav., art. L. 2323-21, al. 1 ancien et L. 2312-29, al. 1 nouveau*). Il doit donc être **présenté la deuxième année qui suit celle du franchissement** du seuil. Ainsi, par exemple, une entreprise qui franchit le seuil de 300 salariés en 2019 devra établir son premier bilan social en 2021 (portant sur 2020).

Si l'effectif passe sous la barre des 300 salariés

Lorsque l'effectif devient inférieur à 300 salariés, l'employeur sort du champ de l'obligation, mais doit présenter un **bilan social** pour l'**année en cours** (*C. trav., art. L. 2323-21, al. 3 ancien et L. 2312-29, al. 3 nouveau*).

2 Comment établir le bilan social?

UN DOCUMENT INTÉGRÉ À LA BDES

Les informations contenues dans le bilan social sont mises à la disposition du CE ou du CSE au sein de la **base de données économiques et sociales** (BDES)

(*C. trav., art. L. 2323-20 et L. 2323-9 anciens, L. 2312-28, al. 1, L. 2312-21 et L. 2312-36 nouveaux*).

Ces informations sont dispersées entre les différentes rubriques de la BDES (*C. trav., art. R. 2312-9*). L'employeur doit anticiper un moyen d'extraire les données du bilan social de la BDES (*v. le dossier pratique -IRP- n° 168/2018 du 17 septembre 2018*). En effet, il doit être en mesure de les communiquer aux salariés qui en font la demande, voire aux actionnaires dans les sociétés par actions (*v. ci-après*).

LE CONTENU DU BILAN SOCIAL

Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes (*C. trav., art. L. 2323-22, al. 1 ancien et L. 2312-30, al. 1 nouveau*).

■ Les principales données chiffrées en matière sociale

Le bilan comporte des informations sur (*C. trav., art. L. 2323-22, al. 2 ancien et L. 2312-30, al. 2 nouveau*) :

- l'**emploi** ;
- les **rémunérations** et charges accessoires ;
- les **conditions de santé** et de sécurité ;
- les autres conditions de **travail** ;
- la **formation** ;
- les **relations professionnelles** ;
- le nombre de **salariés** de l'entreprise **détachés** dans une autre entreprise et le nombre de travailleurs détachés accueillis par l'entreprise ;
- les **conditions de vie** des salariés et de leurs familles, dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Le nombre et la teneur de ces informations peuvent être adaptés par arrêté à la **taille** de l'**entreprise** et de l'établissement. En outre, certaines **branches d'activité** peuvent être dotées, par arrêtés ministériels, de **bilans sociaux spécifiques** (*C. trav., art. L. 2323-23, al. 2 et 3 ancien et L. 2312-35, al. 4 et 5 nouveau*).

La liste des données exigées dans les sociétés dotées d'un CE

La **liste précise** des informations que doit contenir le bilan social dans les entreprises encore dotées d'un comité d'entreprise reste fixée par l'ancien article R. 2323-17 du Code du travail (*C. trav., art. L. 2323-23, al. 1 ancien – v. tableau en fin de dossier*). Cette liste a pu, le cas échéant, être complétée par accord collectif (*C. trav., art. L. 2323-7-2 ancien*).

Le bilan social des entreprises dotées d'un CSE

Les informations devant figurer dans le bilan social ne sont **plus listées** par le Code du travail, la liste de l'ancien article R. 2323-17 n'ayant pas été reprise.

Un **accord d'entreprise** peut définir le contenu précis du bilan social (*C. trav., art. L. 2312-19, 1° nouveau*) mais, en l'**absence** d'un tel accord, **aucune disposition supplétive** ne fixe le contenu détaillé du bilan social. Dans ce cas, il est simplement indiqué que les données du bilan social sont mises à disposition du CSE par l'intermédiaire de la BDES (*C. trav., art. L. 2312-28, al. 1 in fine nouveau*).

Il est aujourd'hui difficile d'identifier les données de la base de données économiques et sociales devant être reprise dans le bilan social sans conclure d'accord d'en-

treprise ou sans se référer à la liste de l'ancien article R. 2323-17 du Code du travail.

À NOTER Des décrets en Conseil d'État peuvent déterminer les mesures d'adaptation nécessaires dans les entreprises tenues de constituer un CSE ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles du Code du travail, soit de stipulations conventionnelles (*C. trav., art. L. 2312-35, al. 2 nouveau*).

► La période couverte par le bilan social

Les données recensées dans le bilan social portent sur l'année écoulée ainsi que sur les deux années précédentes (*C. trav., art. L. 2323-22, al. 1 ancien et L. 2312-30, al. 1 nouveau*). En pratique et sauf accord collectif contraire, le bilan social établi cette année (2019) doit donc porter sur les années 2016, 2017 et 2018.

Par dérogation, en cas de franchissement du seuil de 300 salariés, le **premier bilan social** peut ne concerner que l'année écoulée, et le **deuxième bilan** les deux dernières années écoulées (*C. trav., art. L. 2323-21, al. 2 ancien et L. 2312-29, al. 2 nouveau*).

3 À quelle consultation le bilan social est-il soumis?

LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Les obligations d'information et de consultation récurrente du CE ou du CSE sont regroupées en trois grandes consultations : les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (*C. trav., art. L. 2323-6 ancien et L. 2312-17 nouveau*).

Dans les sociétés dotées d'un CE

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés dotées d'un CE, la consultation sur le bilan social est systématiquement **intégrée** dans la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (*C. trav., art. L. 2323-20, al. 1 ancien*).

Dans les entreprises dotées d'un CSE

Un **accord d'entreprise** peut fixer le **contenu**, la périodicité et les modalités des **consultations** récurrentes du comité social et économique, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations (*C. trav., art. L. 2312-19 nouveau*). Un tel accord peut **aménager** ou **écarter** la consultation sur le **bilan social** voire en modifier la périodicité.

À défaut d'accord d'entreprise et donc de manière supplétive, le comité social et économique est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (*C. trav., art. L. 2312-19 nouveau*). Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, cette **consultation annuelle** porte aussi sur le **bilan social** (*C. trav., art. L. 2312-28, al. 1 nouveau*).

À NOTER En l'absence d'accord d'entreprise, le contenu des informations intégrées à la base de données économiques et sociales devant être communiquées au comité social et économique lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise est précisé par l'article R. 2312-20 du Code du travail.

LES MODALITÉS DE LA CONSULTATION

■ Dans les entreprises à établissement unique ou sans établissement d'au moins 300 salariés Dans les sociétés dotées d'un CE

Les données relatives au bilan social sont mises à la disposition du CE *via* la BDES et selon les modalités qui sont applicables à cette base de donnée (*C. trav., art. L. 2323-20 ancien*).

Dans les sociétés dotées d'un CSE

Les données relatives au bilan social sont mises à la disposition du CSE *via* la BDES, dans les conditions prévues par l'**accord d'entreprise** portant sur la BDES. À défaut d'accord, elles seront mises à disposition suivant les **modalités** applicables dans le cadre de la **BDES** (*C. trav., art. L. 2312-21 et L. 2312-28, al. 1 nouveau*).

L'avis du comité sur le bilan social

Le CE ou le CSE émet un avis sur le bilan social qui doit être formulé **par écrit** puisque la loi prévoit sa communication aux actionnaires et sa mise à disposition auprès de l'inspecteur du travail (*C. trav., art. L. 2323-24 et L. 2323-25 anciens, L. 2312-31 et L. 2312-32 nouveaux*).

À NOTER Le délai dans lequel le CE ou le CSE doit rendre son avis et au-delà duquel il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif est fixé, sauf dispositions législatives spéciales, par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret (*C. trav., art. L. 2323-3 ancien et L. 2312-16 nouveau*). S'agissant du CSE, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un délai d'un mois, et de deux mois en cas de recours à un expert (*C. trav., art. R. 2312-6, 1 nouveau*).

Le moment de la consultation sur le bilan social

Alors qu'avant la loi Rebsamen, la réunion du CE relative à la consultation sur le bilan social était soumise à des délais spécifiques (quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social), ce n'est plus le cas depuis le 1^{er} janvier 2016.

La consultation du CE ou du CSE doit donc s'effectuer dans le cadre de celle relative à la politique sociale de l'entreprise.

■ Dans les entreprises ayant des établissements d'au moins 300 salariés

Consultation du comité central sur le bilan social de l'entreprise

Dans les entreprises avec établissements distincts, le comité central d'entreprise (CCE) ou le CSE central doit être **consulté** sur le **bilan social** de l'**entreprise** dans les mêmes conditions que celles prévues pour le CE ou le CSE (*v. ci-avant*). En effet, le comité central exerce les attributions économiques du CE ou du CSE concernant la marche générale de l'entreprise et excédant les pouvoirs des chefs d'établissement (*C. trav., art. L. 2327-2, al. 1 ancien et L. 2316-1 nouveau*).

Consultation du comité d'établissement sur le bilan social d'établissement

Dans les établissements dont l'effectif habituel est d'au moins 300 salariés, le comité d'établissement ou le CSE d'établissement est **consulté** sur le **bilan social particulier** à l'**établissement** (*C. trav., art. L. 2323-20, al. 2 ancien et L. 2312-28, al. 2 nouveau*).

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le Code du travail n'impose plus la transmission au comité central des différents bilans sociaux d'établissement, accompagnés de l'avis des comités. Si le comité central en a toutefois communication, il n'a pas à donner d'avis sur ces bilans sociaux, qui n'ont vocation qu'à élargir son information.

À NOTER Dans le cas d'une entreprise dotée d'un CCE, la BDES est constituée au niveau de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises dotées d'un CSE central lorsqu'aucun accord n'en dispose autrement. Dans les deux cas, la BDES doit comporter les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement (*C. trav., art. R. 2323-1-6 ancien et R. 2312-11, al. 1 nouveau*). Ces informations correspondront donc *a minima* au bilan social particulier à l'établissement. Un accord sur les consultations récurrentes ou sur la BDES peut notamment prévoir une BDES par établissement, mais aussi restreindre l'obligation d'établir un bilan social uniquement au niveau de l'entreprise.

LES MOYENS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

► Le crédit d'heures de droit commun

Pour l'examen du bilan social, les membres du CSE ou du CSE d'établissement ne disposent **pas** d'un **crédit d'heures** spécifique, mais des moyens habituels prévus par le Code du travail, sauf accord collectif leur octroyant des moyens supplémentaires. Le temps consacré à cette activité s'impute donc sur le crédit d'heures normal.

► Expertise libre

Pour la préparation de ses travaux, le CE comme le CSE peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins (*C. trav., art. L. 2325-41 ancien et L. 2315-81 nouveau*). Cette disposition, dans sa généralité, peut s'appliquer dans le cadre de la procédure d'élaboration du bilan social pour solliciter l'assistance d'un expert-comptable, d'un expert technique ou d'un expert habilité. Les investigations de l'expert sont limitées aux documents détenus par le CSE.

LA PORTÉE DE LA CONSULTATION

Le **bilan social** ne devient **définitif** qu'**après** la consultation et l'**avis** du **comité concerné**. Une fois cet avis donné, le bilan social est éventuellement modifié pour tenir compte de celui-ci. Mais l'**employeur** n'est **pas lié** par l'avis du comité. Il reste donc libre de prendre ou non en compte les recommandations formulées par celui-ci.

À NOTER Le bilan social sert de base à l'application des dispositions imposant à l'employeur de justifier que le CSE a bien été consulté en matière de formation professionnelle, ainsi que de celles qui prévoient l'établissement de programmes annuels de formation (*C. trav., art. L. 2312-33 nouveau*).

4 Qui peut accéder au bilan ?

LES IRP ET LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

En fonction de l'entreprise, le bilan social, *via* la BDES, est accessible en permanence :

- aux membres du CE ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du CCE, du CHSCT et aux délégués syndicaux (*C. trav., art. L. 2323-8, al. 2 ancien ; Circ. DGT 2014-1 du 18 mars 2014*);

- de même qu'aux membres de la délégation du personnel du CSE ainsi qu'à ceux du CSE central, et toujours aux délégués syndicaux (*C. trav., art. L. 2312-36, al. 2 nouveau*).

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les informations du bilan social sont mises à la disposition de l'**inspecteur du travail**, avec l'avis du comité, dans un délai de **15 jours** à compter de la réunion de ce dernier (*C. trav., art. L. 2323-24, al. 2 ancien et L. 2312-31, al. 2 nouveau*).

LES SALARIÉS

Les informations du bilan social sont mises à la disposition de **tout salarié** qui en fait la **demande** (*C. trav., art. L. 2323-24, al. 1 ancien et L. 2312-31, al. 1 nouveau*).

LES ACTIONNAIRES

Dans les **sociétés par actions**, le dernier bilan social, accompagné de l'avis du CE ou du CSE, est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents économiques et financiers, c'est-à-dire avant l'assemblée ordinaire annuelle (*C. trav., art. L. 2323-25 ancien et L. 2312-32 nouveau*).

Par ailleurs, les actionnaires peuvent, à tout moment, se faire communiquer les bilans des trois derniers exercices (*C. com., art. L. 225-115 et L. 225-117*).

5 Quelles sanctions ?

EN L'ABSENCE D'ÉTABLISSEMENT DU BILAN ET DE CONSULTATION DU CSE

En l'absence d'accord collectif écartant l'obligation d'établir un bilan social, le fait, dans une entreprise d'au moins 300 salariés ou dans un établissement distinct d'au moins 300 salariés, de ne **pas établir** ni soumettre chaque année au CSE ou au CSE d'établissement le bilan social d'entreprise ou d'établissement est passible d'une **amende de 7 500 €** (*C. trav., art. L. 2328-2 ancien et L. 2317-2 nouveau*).

EN CAS DE BILAN INCOMPLET OU ERRONÉ

Si le comité estime que le bilan social est incomplet ou comporte des informations erronées, il peut saisir le **juge de référés** du **tribunal de grande instance**. Le juge statue dans un délai de huit jours. Il peut **ordonner** la **communication** des informations manquantes (*C. trav., art. L. 2323-4, al. 2 ancien et L. 2312-15, al. 4 nouveau*) ou désigner un expert chargé de vérifier l'exactitude des informations fournies.

La remise d'un bilan social incomplet constitue un **délit d'entrave** au fonctionnement du CSE, car équivalant à un défaut de présentation de ce document (*Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-84.318*).

INFORMATIONS DEVANT FIGURER DANS LE BILAN SOCIAL ET MISES À DISPOSITION PAR L'EMPLOYEUR DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS EN VUE DE LA CONSULTATION ANNUELLE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI (C. trav., art. R. 2323-17)

1. Emploi	
1.1. Effectif	Effectif total au 31/12 ⁽¹⁾ ^(l) Effectif permanent ⁽²⁾ ^(l) Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 ^(l) Effectif mensuel moyen de l'année considérée ⁽³⁾ ^(l) Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 ^(l) Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 ⁽⁴⁾ ^(l) Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté ⁽⁵⁾ ^(l) Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité ^(l) : français/étrangers. Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée ^(l)
1.2. Travailleurs extérieurs	Travailleurs extérieurs Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ⁽⁶⁾ Nombre de stagiaires (écoles, universités...) ⁽⁷⁾ Nombre moyen mensuel de salariés temporaires ⁽⁸⁾ Durée moyenne des contrats de travail temporaire Nombre de salariés de l'entreprise détachés Nombre de salariés détachés accueillis
1.3. Embauches	Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers) ^(l) Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans
1.4. Départs	Total des départs ^(l) Nombre de démissions ^(l) Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite ^(l) Nombre de licenciements pour d'autres causes ^(l) Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée ^(l) Nombre de départs au cours de la période d'essai ⁽⁹⁾ ^(l) Nombre de mutations d'un établissement à un autre ^(l) Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite ⁽¹⁰⁾ ^(l) Nombre de décès ^(l)
1.5. Promotions	Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure ⁽¹¹⁾
1.6. Chômage	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée ^(l) Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée ⁽¹²⁾ ^(l) : – indemnisées – non indemnisées Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée ^(l) Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée ^(l) : – indemnisées – non indemnisées
1.7. Handicapés	Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée ⁽¹³⁾ Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée ⁽¹⁴⁾
1.8. Absentéisme	Nombre de journées d'absence ⁽¹⁵⁾ ^(l) Nombre de journées théoriques travaillées Nombre de journées d'absence pour maladie ^(l) Répartition des absences pour maladie selon leur durée ⁽¹⁶⁾ ^(l) Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles ^(l) Nombre de journées d'absence pour maternité ^(l) Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) ^(l) Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes ^(l)
2. Rémunérations et charges accessoires	
2.1. Montant des rémunérations ⁽¹⁷⁾	Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants : – rapport entre la masse salariale annuelle ⁽¹⁸⁾ ^(l) et l'effectif mensuel moyen – rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle – base 35 heures ^(l) OU – rémunération mensuelle moyenne ⁽¹⁹⁾ ^(l) – part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire ^(l) – grille des rémunérations ⁽²⁰⁾
2.2. Hiérarchie des rémunérations ⁽¹⁷⁾	Choix d'un des deux indicateurs suivants : – rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées OU – rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés ⁽²¹⁾ – montant global des dix rémunérations les plus élevées

2.3. Mode de calcul des rémunérations	Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement ⁽²²⁾ Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché
2.4. Charges accessoires	Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs ⁽¹⁾ : – délai de carence maladie – indemnisation de la maladie – indemnisation des jours fériés – préavis et indemnités de licenciement – préavis de démission – prime d'ancienneté – congé de maternité – congés payés – congés pour événements familiaux – primes de départ en retraite, etc. Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel : – entreprise de travail temporaire – autres entreprises ⁽²³⁾
2.5. Charge salariale globale	$\frac{\text{Frais de personnel}^{(24)}}{\text{Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires}}$
2.6. Participation financière des salariés	Montant global de la réserve de participation ⁽²⁵⁾ Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire ⁽²⁶⁾ ⁽¹⁾ Part du capital détenu par les salariés ⁽²⁷⁾ grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)
3. Santé et sécurité au travail	
3.1. Accidents de travail et de trajet	a) Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾ $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêts de travail}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 10^6$ b) Taux de gravité des accidents du travail ⁽¹⁾ $\frac{\text{Nombre des journées perdues}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 10^3$ c) Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers) d) Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet e) Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail f) Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise g) Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail
3.2. Répartition des accidents par éléments matériels ⁽²⁸⁾	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves – Codes 32 à 40 Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellement – Code 02 Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) – Codes 09 à 30 Nombre d'accidents de circulation-manutention – stockage – Codes 01, 03, 04 et 06, 07, 08 Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel – Code 05 Autres cas
3.3. Maladies professionnelles	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ⁽²⁹⁾
3.4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	Existence et nombre de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail Nombre de réunions par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
3.5. Dépenses en matière de sécurité	Effectif formé à la sécurité dans l'année Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité
4. Autres conditions de travail	
4.1. Durée et aménagement du temps de travail	Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées ⁽³⁰⁾ ⁽¹⁾ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur ⁽¹⁾ : – au titre du présent code ⁽³¹⁾ – au titre d'un régime conventionnel Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés ⁽³²⁾ ⁽¹⁾ Nombre de salariés employés à temps partiel ⁽¹⁾ : – entre 20 et 30 heures ⁽³³⁾ – autres formes de temps partiel Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs ⁽¹⁾ Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) ⁽³⁴⁾ ⁽¹⁾ Nombre de jours fériés payés ⁽³⁵⁾ ⁽¹⁾

4.2. Organisation et contenu du travail	<p>Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit</p> <p>Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de 50 ans</p> <p>Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ⁽³⁶⁾ (distinguer femmes/hommes)</p>
4.3. Conditions physiques de travail	<p>Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dba à leur poste de travail</p> <p>Réaliser une carte du son par atelier ⁽³⁷⁾</p> <p>Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ⁽³⁸⁾</p> <p>Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ⁽³⁹⁾</p> <p>Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures ⁽⁴⁰⁾</p>
4.4. Transformation de l'organisation du travail	Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu ⁽⁴¹⁾
4.5. Dépenses d'amélioration des conditions de travail	<p>Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ⁽⁴²⁾</p> <p>Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente</p>
4.6. Médecine du travail ⁽⁴³⁾	<p>Nombre d'exams cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres)</p> <p>Nombre d'exams complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres)</p> <p>Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail</p>
4.7. Travailleurs inaptes	<p>Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail</p> <p>Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude</p>
5. Formation	
5.1. Formation professionnelle continue ⁽⁴⁴⁾	<p>Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue</p> <p>Montant consacré à la formation continue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation interne - formation effectuée en application de conventions - versement à des fonds assurance formation - versement auprès d'organismes agréés - Trésor et autres - total <p>Nombre de stagiaires ^(II)</p> <p>Nombre d'heures de stage ^(II) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rémunérées - non rémunérées <p>Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances</p>
5.2. Congés formation	<p>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré</p> <p>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré</p> <p>Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation</p>
5.3. Apprentissage	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année
6. Relations professionnelles	
6.1. Représentants du personnel et délégués syndicaux	<p>Composition des comités d'entreprise et/ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale</p> <p>Participation aux élections (par collage) par catégories de représentants du personnel</p> <p>Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée</p> <p>Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée</p> <p>Dates, signatures et objets des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée</p> <p>Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière ⁽⁴⁵⁾</p>
6.2. Information et communication	<p>Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel ⁽⁴⁶⁾</p> <p>Éléments caractéristiques du système d'accueil</p> <p>Éléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application</p> <p>Éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels ⁽⁴⁷⁾</p>
6.3. Différends concernant l'application du droit du travail ⁽⁴⁸⁾	<p>Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année</p> <p>Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause</p> <p>Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée</p>
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	
7.1. Activités sociales	<p>Contributions au financement, le cas échéant, du comité d'entreprise et des comités d'établissement</p> <p>Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total ⁽⁴⁹⁾</p>
7.2. Autres charges sociales	<p>Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) ⁽⁵⁰⁾</p> <p>Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) ⁽⁵⁰⁾</p> <p>Équipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail</p>

(I) Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

À titre d'exemple la répartition suivante peut être retenue :

- cadres ;
- employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ;
- et ouvriers.

(II) Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

À titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue :

- cadres ;
- techniciens ;
- agents de maîtrise ;
- employés qualifiés ;
- employés non qualifiés ;
- ouvriers qualifiés ;
- ouvriers non qualifiés.

Doivent en outre être distinguées les catégories femmes et hommes.

(1) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.

(2) Effectif permanent : les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

(3) Somme des effectifs totaux mensuels (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).

12

(4) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de 25 ans.

(5) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.

(6) Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce...

(7) Stages supérieurs à une semaine.

(8) Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.

(9) À ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.

(10) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.

(11) Utiliser les catégories de la nomenclature détaillée en II.

(12) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.

(13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 5212-2.

(14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures.

(15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.

(16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.

(17) On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).

(18) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire.

(19) Rémunération mensuelle moyenne : $\frac{1}{12} \sum \frac{\text{masse salariale du mois } i}{\text{effectif du mois } i}$

(20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches.

(21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés.

(22) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives.

(23) Prestataires de services, régies...

(24) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.

(25) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagée - ou de la provision constituée - au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.

(26) La participation est envisagée ici au sens du titre II du livre III de la partie III.

(27) Non compris les dirigeants.

(28) Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents (arrêté du 10 octobre 1974).

(29) En application de l'article L. 461-4 du Code de la sécurité sociale.

(30) Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.

(31) Au sens des dispositions du présent code et du Code rural et de la pêche maritime instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires.

(32) Au sens de l'article L. 3121-48.

(33) Au sens de l'article L. 3123-1.

(34) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.

(35) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.

(36) Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : « Sont considérés comme travaux à la chaîne :

- les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
- les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
- les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire ».

(37) Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent.

(38) Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945 : « Sont considérés comme travaux au four, les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique ».

(39) Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945 : « Sont considérés comme travaux exposant aux intempéries sur les chantiers, les travaux soumis au régime d'indemnisation définie aux articles L. 5424-11 et suivants du Code du travail ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention ».

(40) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(41) Pour l'explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail, donner le nombre de salariés concernés.

(42) Non compris l'évaluation des dépenses en matière de santé et de sécurité.

(43) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(44) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.

(45) Au sens des articles L. 2145-5 et suivants.

(46) On entend par réunion du personnel, les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise.

(47) Préciser leur périodicité.

(48) Avec indication de la nature du différend et, le cas échéant, de la solution qui y a mis fin.

(49) Dépenses consolidées de l'entreprise. La répartition est indiquée ici à titre d'exemple.

(50) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.