

# Réforme du Code du travail

Janvier 2018

Fiche pratique

CSE (Conseil social et économique)

## Les moyens d'information / consultation du CSE

Les entreprises d'au moins 50 salariés

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances et de leurs décrets d'application au 31 décembre 2017. Elle sera mise à jour, si besoin, en fonction du contenu de la future loi de ratification des ordonnances.



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



Sur quoi pouvez-vous être consulté ? Quand et comment pouvez-vous être consulté ?  
Ce sont autant de questions que vous vous posez en tant que nouveau membre du CSE.

La loi Rebsamen a cherché à mettre de l'ordre et de la perspective dans le contenu des informations/consultations des IRP et à coordonner les différents niveaux d'information/consultation. La CFE-CGC a trouvé du sens à cette nouvelle configuration. La loi EL KHOMRI s'inscrit dans la continuité de ces dispositions et corrige quelques oublis de cette dernière.

Après avoir créé une institution unique de représentation du personnel obligatoire, le CSE, les ordonnances Macron du 22 septembre et du 20 décembre 2017 et le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 ont bouleversé considérablement l'exercice de vos prérogatives, en laissant la part trop belle à la négociation (contenu BDES, fixation des délais de consultation...)

Pour vous repérer au mieux, nous avons fait le choix de distinguer :

- l'information/consultation dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- l'information/consultation dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Pour l'information/consultation dans les entreprises d'au moins 50 salariés, nous avons réalisé 3 fiches thématiques :

- Les sujets d'information/consultation ;
- La procédure d'information/consultation ;
- Les moyens d'information/consultation.

Cet ensemble de fiches vous permettra de prendre connaissance de tous les changements qui ont impacté l'information/consultation selon l'effectif de votre entreprise.

Cette fiche traite des **moyens d'information/consultation**.

## LA BDES

À titre liminaire, il convient de rappeler un grand bouleversement concernant la base de données économiques et sociales (BDES) : le contenu et le fonctionnement de la BDES (qui constitue, depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le support pour les procédures d'information et de consultation récurrentes), peuvent désormais être négociés.

En conséquence, l'ordonnance ventile ces modalités selon le triptyque : ordre public/champ de la négociation/dispositions supplétives.

### Quel est le contenu obligatoire de la BDES ?<sup>1</sup>

Une BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.

Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la BDES. Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'État.

Lorsque les dispositions du Code du travail prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données ; la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité.

La BDES doit comporter au moins les thèmes suivants :

1. l'investissement social ;
2. l'investissement matériel et immatériel ;
3. l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
4. les fonds propres ;
5. l'endettement ;
6. l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
7. les activités sociales et culturelles ;
8. la rémunération des financeurs ;
9. les flux financiers à destination de l'entreprise.

#### ATTENTION

Dans la BDES, ne sont plus obligatoires les thèmes « *sous-traitance* » et « *les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe* » ne figurent pas dans la liste des thèmes d'ordre public. Ces thèmes figurent dans les dispositions supplétives.

En d'autres termes, ce n'est qu'en l'absence d'accord que ces thèmes pourront figurer dans la BDES.

<sup>1</sup> L. 2312-18, L. 2312-21 du Code du travail

### ATTENTION<sup>2</sup>

L'obligation pour l'employeur d'envoyer ces rapports et informations lors d'une consultation pour un événement ponctuel, est supprimée. L'employeur doit alors informer les élus de la mise à jour de la BDES en vue de la consultation du CSE.

### ATTENTION

Ne figure pas dans les dispositions d'ordre public le fait que les informations doivent porter sur les deux années précédentes et l'année en cours, et intégrer des perspectives sur les trois années suivantes.

Cette disposition figure dans les dispositions supplétives. En d'autres termes, ce n'est qu'en l'absence d'accord, que ces informations apparaissent dans la BDES.

## Qui a accès à la BDES ?

Les membres du CSE ont obligatoirement accès à la BDES.

### ATTENTION

Ne figure pas dans les dispositions d'ordre public, l'accès de droit des délégués syndicaux ni des membres du comité central à la BDES, qui était prévu auparavant.

Cette disposition figure dans les dispositions supplétives. En d'autres termes, ce n'est qu'en l'absence d'accord que les DS ont accès à la BDES.

### ATTENTION

L'ordre public en la matière se résume donc à l'existence de la BDES et aux principes de base de la BDES.

Sa structure, dans la limite des thèmes obligatoires, son fonctionnement, son architecture, ses modalités d'accès, la régularité et les modalités de mise à jour, ainsi que la présentation peuvent être aménagés par accord.

---

<sup>2</sup> L. 2316-20 du Code du travail

## À quels niveaux la BDES peut-elle être mise en place ?<sup>3</sup>

La BDES est mise en place au niveau de l'entreprise.

Sans préjudice de l'obligation de mise en place d'une BDES au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe.

La convention ou l'accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

## Quels aspects de la BDES peuvent être négociés par accord ?<sup>4</sup>

Un accord d'entreprise conclu avec une majorité absolue (sans référendum) ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES (dans le respect des thèmes obligatoires) ;
- les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

L'accord peut également intégrer dans la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires d'entreprise, aux attributions générales et consultations ponctuelles du CSE.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES sont tels qu'ils permettent au CSE et, le cas échéant, aux DS d'exercer utilement leurs compétences.

À défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés.

### ATTENTION

**Auparavant, les informations nécessaires aux consultations ponctuelles devaient faire l'objet d'un envoi d'informations par l'employeur. Cette disposition a disparu, les informations sont accessibles dans la BDES et ne font plus l'objet d'un envoi directement aux élus.**

### LE PLUS SYNDICAL

**Dans le cadre de la négociation de l'accord d'entreprise, nous vous recommandons de prévoir l'accès à la BDES aux DS, aux membres du CSE central.**

<sup>3</sup> R. 2312-15 du Code du travail

<sup>4</sup> L. 2312-21, L. 2232-12 alinéa 1 du Code du travail

## ATTENTION

Aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, cet accord peut être conclu à compter du 23 septembre 2017.

Il peut être conclu par les IRP existantes à la date de conclusion, qu'il s'agisse d'un CE ou déjà d'un CSE.

## À défaut d'accord, quel est le contenu de la BDES ?<sup>5</sup>

Les règles applicables à défaut d'accord reprennent celles qui régissaient auparavant la BDES.

Une BDES, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du CSE.

En principe, la base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du CSE ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du CSE central d'entreprise, et aux DS.

### LE PLUS SYNDICAL

Dans le cas où un accord d'entreprise serait conclu sur l'accès à la BDES, nous vous recommandons de reprendre au minimum ces dispositions supplétives notamment concernant l'accès à la BDES.

Les informations contenues dans la BDES portent sur les thèmes suivants.

1. **Investissements** : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de l'article L. 225-102-1 du Code du commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article.
2. **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise** : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.
3. **Fonds propres et endettement.**
4. **Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants.**

<sup>5</sup> L. 2312-23, L. 2312-36, R. 2312-8, R. 2312-9, R. 2312-10, R.2312-13, R. 2312-14 du Code du travail

5. **Activités sociales et culturelles.**
6. **Rémunération des financeurs.**
7. **Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts.**
8. **Sous-traitance.**
9. **Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.**

Le contenu de ces informations sont précisées en annexe de cette fiche, le contenu pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à 300 salariés.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours ; elles intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

#### **LE PLUS SYNDICAL**

**Dans le cas où un accord d'entreprise serait conclu sur le contenu de la BDES, nous vous recommandons de reprendre au minimum ces dispositions.**

Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise.

Les membres de la délégation du personnel du CSE, du CSE central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

#### **À défaut d'accord, comment la BDES est-elle mise à disposition ?<sup>6</sup>**

En l'absence d'accord, la BDES est tenue à la disposition sur un support informatique pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et sur un support informatique ou papier pour les entreprises de moins de 300 salariés.

L'employeur informe les personnes qui y ont accès de l'actualisation de la BDES selon des modalités qu'il détermine et fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base.

Ces modalités permettent aux membres du CSE, du CSE central et des DS d'exercer utilement leurs compétences respectives.

#### **À défaut d'accord, à quel niveau la BDES est-elle mise en place ?<sup>7</sup>**

En l'absence d'accord d'entreprise, la BDES est constituée au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises dotées d'un CSE central, la BDES comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement.

Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour,

---

<sup>6</sup> R. 2312-12 du Code du travail

<sup>7</sup> R. 2312-11 du Code du travail

## LES INFORMATIONS QUE L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR AU CSE LORS DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES

### Est-il possible de négocier la liste et le contenu des informations nécessaires aux consultations récurrentes<sup>8</sup> ?

La liste et le contenu des informations nécessaires aux consultations récurrentes du CSE peuvent faire l'objet d'une négociation :

- soit par accord d'entreprise conclu avec une majorité absolue d'engagement ;
- soit, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité de ses membres titulaires.

#### ATTENTION

La possibilité de négocier la liste et le contenu des informations nécessaires aux consultations récurrentes du CSE est applicable dès le 23 septembre 2017, y compris en présence d'un comité d'entreprise.

Les dispositions qui suivent, relatives aux informations que l'employeur doit fournir lors des trois consultations récurrentes, s'appliquent en l'absence d'accord.

### À défaut d'accord, quelles sont les informations que l'employeur doit fournir lors de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise<sup>9</sup> ?

Le Code du travail ne prévoit pas de liste d'informations spécifiques à la consultation du CSE sur les orientations stratégiques.

Le support de cette information/consultation du CSE est la base de données économiques et sociale, laquelle permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes.

### À défaut d'accord, quelles sont les informations que l'employeur doit fournir lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise<sup>10</sup> ?

#### Les modalités d'accès à cette liste d'informations

En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE une liste d'informations spécifiques. Cette liste d'informations doit être intégrée dans la BDES.

Les membres du CSE peuvent accéder à cette liste d'informations contenue dans la BDES selon des modalités qui sont déterminées :

- soit par accord d'entreprise conclu avec une majorité absolue d'engagement ou, à défaut de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité de ses membres titulaires ;

<sup>8</sup> Article L. 2312-19 et L. 2232-12 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail.

<sup>9</sup> Article L. 2312-24 et R. 2312-7 du Code du travail ; Article L. 2312-18 du Code du travail.

<sup>10</sup> Article L. 2312-25, II, du Code du travail ; Article L. 2312-21 et L. 2312-36 du Code du travail ; Article R. 2312-16 et R. 2312-17 du Code du travail.



- soit, en l'absence d'accord, selon les modalités d'accès prévues par les dispositions supplétives (cf. ci-dessus dans la présente fiche).

### **Le contenu de cette liste d'informations intégrée à la BDES**

En vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, les membres du CSE doivent pouvoir disposer des informations suivantes :

- les informations sur l'activité et la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;
- pour toutes les sociétés commerciales :
  - les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés (cf. le rapport de gestion qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, les communications et copies transmises aux actionnaires, le rapport des commissaires aux comptes).
- pour les sociétés commerciales mentionnées à l'article L. 232-2 du Code de commerce et les groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du même code :
  - une situation de l'actif réalisable et disponible (valeurs d'exploitation exclues), et du passif exigible ;
  - un compte de résultat prévisionnel ;
  - un tableau de financement ;
  - le bilan annuel ;
  - un plan de financement prévisionnel.
- pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale :
  - les documents comptables qu'elles établissent ;
- les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

### **Les précisions apportées par les dispositions réglementaires sur le contenu des informations nécessaires à la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (cf. l'annexe de la fiche)**

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit mettre à disposition des membres du CSE dans la BDES les informations prévues aux rubriques :
 

- 1° B ;	- 7° A ;	- 7° F ;
- 8° ;	- 9°.	
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit mettre à disposition des membres du CSE les informations prévues aux rubriques :
 

- 1° B ;	- 1° C ;	- 7° A ;
- 7° F ;	- 8° ;	- 9°.

## **Quelles sont les informations que l'employeur doit fournir lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi<sup>11</sup> ?**

### **Les modalités d'accès à cette liste d'informations**

En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE une liste d'informations spécifiques. Cette liste d'informations doit être intégrées dans la BDES.

Les membres du CSE peuvent accéder à cette liste d'informations contenue dans la BDES selon des modalités qui sont déterminées :

- soit par accord d'entreprise conclu avec une majorité absolue d'engagement ou, à défaut de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité de ses membres titulaires ;
- soit, en l'absence d'accord, selon les modalités prévues par les dispositions supplétives (cf. ci-dessus dans la présente fiche).

### **Le contenu de cette liste d'informations intégrée à la BDES**

En vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les membres du CSE doivent pouvoir disposer des informations suivantes :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux CDD, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
- les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation, ou en l'absence d'accord, le plan d'action ;
- les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la durée du travail portant sur :
  - les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
  - à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement ;
  - le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
  - le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale ;
  - la durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés,

---

<sup>11</sup> Article L. 2312-26, II du Code du travail ; article L. 2312-21 et L. 2312-36 du Code du travail ; article L. 2312-27 du Code du travail ; article L. 2312-28 du Code du travail ; article R. 2312-18 à R. 2312-20 du Code du travail.

- les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
- les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ;
- les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

#### ATTENTION

**Lorsque l'entreprise ou l'établissement compte au moins 300 salariés, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise porte également sur le bilan social.**  
**Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois consécutifs.**  
**Le cas échéant, l'employeur intègre dans la BDES les données relatives à ce bilan social.**

#### **La liste des informations que l'employeur présente au CSE**

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur présente également au CSE :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de :
  - la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ;
  - des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
  - les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont traitées spécifiquement.
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir (cf. les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût).

#### ATTENTION

**Ces deux informations sont transmises par l'employeur directement aux membres du CSE, sans passer par la BDES.**

## **Les précisions apportées par les dispositions réglementaires sur le contenu des informations nécessaires à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (cf. l'annexe de la fiche)**

- Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur communique aux membres du CSE les informations prévues aux rubriques :
  - 1° A e
  - 1° A f
- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à la disposition du CSE les informations prévues aux rubriques :
  - 1° A
  - 2°
  - 4°
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à disposition du CSE les informations prévues aux rubriques :
  - 1° A
  - 2°
  - 4°
  - 5°

## **L'EXPERTISE**

Pour ces informations, nous vous invitons à lire la fiche/CSE relative à l'expertise.

## **QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE DÉLIT D'ENTRAVE<sup>12</sup> ?**

Le délit d'entrave est le délit spécifique aux IRP. Les actions en justice pour délit d'entrave doivent être portées devant le tribunal correctionnel.

Le délit peut résulter d'une entrave à la constitution, à la libre désignation des membres, ainsi qu'au fonctionnement de l'institution.

La loi distingue les peines selon que le délit résulte d'une entrave à la mise en place de l'institution, ou d'une entrave à son fonctionnement ;

- L'entrave à la constitution du CSE ou à la désignation de ses membres est punie d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 7 500 euros.
- L'entrave au fonctionnement régulier du CSE est punie d'une amende de 7 500 euros.

---

<sup>12</sup> Article L. 2317-1 et L. 2317-2 du Code du travail.

# ANNEXES

## CONTENU DE LA BDES, EN L'ABSENCE D'ACCORD, DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES.<sup>13</sup>

### 1. Investissements

#### A - Investissement social

- a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ; évolution des effectifs retracée mois par mois ; nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; -nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; nombre de salariés temporaires ; nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ; motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.
- b) Évolution des emplois par catégorie professionnelle ; répartition des effectifs par sexe et par qualification ; indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières.
- c) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer :
- i. actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
  - ii. la déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion de la liste mentionnée au 1° de l'article R. 5212-2 est jointe au présent rapport.
- d) Évolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans.
- e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;
- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2312-24 ;
  - le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ;
  - les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L. 6331-32 ;
  - les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4 ;
  - le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;

<sup>13</sup> R. 2312-8 du Code du travail

- les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés ; notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;
- le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :

- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation. (D. 2323-6) ;
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.

Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation.

- Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ; données sur le travail à temps partiel : nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;
- Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ; le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 2° de l'article L. 2312-27 établi à partir des analyses mentionnées à l'article L. 4612-2 et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment :
  - i) aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 ;
  - ii) à l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4143-1 ; à l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires prévues aux articles L. 4154-2 et L. 4154-4 ;
  - iii) à la coordination de la prévention prévue aux articles L. 4522-1 et L. 4522-2.

## B - Investissement matériel et immatériel

- a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations).
- b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.
- c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ; et incidences de ces mesures sur les conditions de travail et l'emploi.

## 2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

### A - Analyse des données chiffrées

Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

### B - Stratégie d'action

À partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au A du 2°, la stratégie comprend les éléments suivants :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;
- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues.

## 3. Fonds propres, endettement et impôts

a) Capitaux propres de l'entreprise.

b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières.

c) Impôts et taxes.

## 4. Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments

### A - Évolution des rémunérations salariales

- Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle.
- Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article.
- Épargne salariale : intéressement, participation.

## 5. Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat

## 6. Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°

### A - Rémunération des actionnaires (revenus distribués)

### B - Rémunération de l'actionnariat salarié

(montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)

## 7. Flux financiers à destination de l'entreprise

### A - Aides publiques

Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;

### B - Réductions d'impôts

### C - Exonérations et réductions de cotisations sociales

### D - Crédits d'impôts

### E - Mécénat

### F - Résultats financiers

- a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés
- b) Résultats d'activité en valeur et en volume
- c) Affectation des bénéfices réalisés

## 8. Partenariats

### A - Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise

### B - Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise

## 9. Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe

A - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative, notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales

### B - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées

\*\*\*\*\*



## CONTENU DE LA BDES, EN L'ABSENCE D'ACCORD, DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIES.<sup>14</sup>

Elle comporte les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail prévues au 1° A e et f de l'article R. 2312-8.

### 1. Investissements

#### A - Investissement social

- a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté
- i) Effectif : effectif total au 31/12 (1) (I) ; effectif permanent (2) (I) ; nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 (I) ; effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) (I) ; répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (I) ; répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (4) (I) ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (5) (I) ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (I) : français/ étrangers ; répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (II) ;
  - ii) 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.
- b) Évolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle
- i) 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) (I) ; nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans ;
  - ii) Départs  
Total des départs (I) ; nombre de démissions (I) ; nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (I) ; nombre de licenciements pour d'autres causes (I) ; nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (I) ; nombre de départs au cours de la période d'essai (9) (I) ; nombre de mutations d'un établissement à un autre (I) ; nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) (I) ; nombre de décès (I) ;
  - iii) Promotions  
Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11) ;
  - iv) Chômage  
Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée (I) ; nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) (I) : indemnisées ; non indemnisées ; nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée (I) ; nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée (I) : indemnisées ; non indemnisées.

<sup>14</sup> R. 2312-9 du Code du travail

c) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ; 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.

d) Évolution du nombre de stagiaires.

e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés.

i) Formation professionnelle continue

Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue ; montant consacré à la formation continue : formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés ; trésor et autres ; total ; nombre de stagiaires (II) ; nombre d'heures de stage (II) : rémunérées ; non rémunérées. Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances ;

ii) Congés formation

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré ; nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré ; nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation ;

iii) Apprentissage

Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.

f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité)

i) Accidents du travail et de trajet

Taux de fréquence des accidents du travail (I) ; nombre d'accidents avec arrêts de travail ; nombre d'heures travaillées ; nombre d'accidents de travail avec arrêt  $\times 10^6$  ; nombre d'heures travaillées ; taux de gravité des accidents du travail (I) ; nombre des journées perdues ; nombre d'heures travaillées ; nombre des journées perdues  $\times 10^3$  ; nombre d'heures travaillées ; nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers) ; nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet ; nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise ; taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail ;

ii) 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 dénivellation-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 ;

iii) 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) ;

iv) 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 ;

v) Durée et aménagement du temps de travail

Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) (I) ; nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (I) : au titre du présent code (31), au titre d'un régime conventionne (I) ; nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) (I) ; nombre de salariés employés à temps partiel (I) : 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 (I) ; nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) (I) ; nombre de jours fériés payés (35) (I) .

vi) Absentéisme

Nombre de journées d'absence (15) (I) ; nombre de journées théoriques travaillées ; nombre de journées d'absence pour maladie (I) ; répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) (I) ; nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles (I) ; nombre de journées d'absence pour maternité (I) ; nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes ...) (I) ; nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes (I).

vii) Organisation et contenu du travail

Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit ; nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans ; 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).

viii) Conditions physiques de travail

Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dba à leur poste de travail ; réaliser une carte du son par atelier (37) ; nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38) ; 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) ; nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40).

ix) Transformation de l'organisation du travail

Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41) ;

x) Dépenses d'amélioration de conditions de travail

Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42) ; taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente.

xi) Médecine du travail (43)

Nombre d'examens cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres) ; nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres) ; part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail.

xii) Travailleurs inaptes

Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ; nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude.

### B - Investissement matériel et immatériel

a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations).

b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.

c) L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

### C - Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code

## 2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

### I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

#### A - Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;

b) Durée et organisation du travail :

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

c) Données sur les congés :

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs :

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
- répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique.

## B - Rémunérations et déroulement de carrière

a) Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions.

b) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ;
- ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique.

c) Âge

Données chiffrées par sexe :

- -âge moyen par catégorie professionnelle ;
- -âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique.

d) Rémunérations

Données chiffrées par sexe :

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

## C - Formation

Données chiffrées par sexe, répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

## D - Conditions de travail, santé et sécurité au travail

Données générales par sexe : répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

Données chiffrées par sexe, accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles

- nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ;
- nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ;
- répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 ;
- nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ;
- nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; -maladies :-nombre d'arrêts de travail ;
- nombre de journées d'absence ; -maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 :-nombre d'arrêts de travail ;
- nombre de journées d'absence.

## **II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**

### **A - Congés**

- a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
- b) Données chiffrées par catégorie professionnelle  
Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques ;

### **B - Organisation du temps de travail dans l'entreprise**

- a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- c) Services de proximité : participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au ci-dessus.

## **III. Stratégie d'action**

À partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues.

### 3. Fonds propres, endettement et impôts

- i) Capitaux propres de l'entreprise.
- ii) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières.
- iii) Impôts et taxes.

### 4. Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments

#### A - Évolution des rémunérations salariales

- a) Frais de personnel (24) y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;
  - i) montant des rémunérations : choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants : rapport entre la masse salariale annuelle (18) (II) et l'effectif mensuel moyen ; rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures (II) ; OU-rémunération mensuelle moyenne (19) (II) ; part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (II) ; grille des rémunérations (20),
  - ii) hiérarchie des rémunérations : 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,
  - iii) 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,
  - iv) charge salariale globale.
- b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article.

#### B - Épargne salariale

Intéressement, participation :  
montant global de la réserve de participation (25) ; montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) (I) ; part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat ...).

### C - Rémunérations accessoires

primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;

Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (I) ;

**D - Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code ;**

## 5. Représentation du personnel et activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat

### A - Représentation du personnel

- a) Représentants du personnel et délégués syndicaux  
Composition des comités sociaux et économiques et/ ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale ; participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel ; volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée ; nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée ; dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée ; nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (45) ;
- b) Information et communication  
Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (46) ; éléments caractéristiques du système d'accueil ; éléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application ; éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (47) ;
- c) Différends concernant l'application du droit du travail (48).

### B - Activités sociales et culturelles

- a) Activités sociales  
Contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités d'établissement ; autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49).
- b) Autres charges sociales  
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (50) ; coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (51) ; équipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail.

## 6. Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°

### A - Rémunération des actionnaires (revenus distribués)

### B - Rémunération de l'actionnariat salarié

(montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)



## 7. Flux financiers à destination de l'entreprise

### A - Aides publiques :

Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ;  
Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2312-28, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation ;

### B - Réductions d'impôts

### C - Exonérations et réductions de cotisations sociales

### D - Crédits d'impôts

### E - Mécénat

### F - Résultats financiers (création de rubrique pour intégrer infos du R2323-11)

- a) Le chiffre d'affaires
- b) Les bénéfices ou pertes constatés
- c) Les résultats globaux de la production en valeur et en volume
- d) L'affectation des bénéfices réalisés.

## 8. Partenariats

### A - Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise

### B - Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise

## 9. Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe

### A - Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative

### B - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées

Notes :

- 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 12 (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).
- (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 vingt-cinq 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 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 :  $1/2 \sum$  (masse salariale du mois i) (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) (51) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.