



GUIDE

Vos obligations liées à la consultation des **représentants du personnel**



MAI
2018

AVANT-PROPOS

> [La loi du 17 août 2015](#) relative au dialogue social et à l'emploi (dite « loi Rebsamen ») a modifié de manière importante les modalités d'information / consultation des représentants du personnel dans les entreprises en regroupant, depuis le 1^{er} janvier 2016, les 17 consultations précédemment prévues par le Code du travail en 3 grandes consultations récurrentes relatives :

- aux orientations stratégiques de l'entreprise ;
- à la situation économique et financière ;
- à la politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi.

Cette loi a également encouragé le regroupement, total ou partiel, des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et institué des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) permettant d'assurer une représentation territoriale des salariés et employeurs des TPE (entreprises de moins de 11 salariés).

> [L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise](#) s'inscrit dans le prolongement de ces dispositions. Elle substitue ainsi aux différentes instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT ou DUP) une instance unique : le comité social et économique (CSE) qui doit être mis en place, avant le 1^{er} janvier 2020, dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés.

> Le CSE reprend l'essentiel des attributions précédemment dévolues à chacune des instances. Toutefois, une large place est laissée à la négociation d'entreprise pour aménager, par voie d'accord, l'organisation, les missions, et les modalités d'information / consultation des représentants du personnel.

> Une [autre ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective](#) modifie par ailleurs les dispositions relatives aux négociations obligatoires dans l'entreprise. Comme pour la mise en place du CSE, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations obligatoires peuvent être adaptées par voie d'accord. Les modalités de conclusion des accords d'entreprise sont également assouplies afin de favoriser le développement de la négociation collective, en particulier au sein des TPE/PME.

À noter *Jusqu'à la mise en place du CSE dans l'entreprise, les dispositions antérieures relatives aux DP, au CE, au CHSCT ou à la DUP et aux obligations d'information / consultation de ces instances continuent à s'appliquer, qu'il s'agisse des règles prévues par le Code du travail ou des dispositions résultant d'un accord conclu sous l'ancienne réglementation (l'accord demeure valable jusqu'à la date du premier tour des élections du comité social et économique).*

En attendant la constitution du CSE, les entreprises peuvent aussi négocier avec les instances en place des accords aménageant les règles de fonctionnement et de consultation des représentants du personnel ou la base de données économiques et sociales (BDES).

S'agissant des négociations obligatoires, celles-ci peuvent être conduites avec les représentants syndicaux présents dans l'entreprise ou selon les nouvelles modalités de négociation prévues pour les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise.

Sommaire

1. FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE	P. 03
2. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	P. 05
3. HANDICAP	P. 07
4. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	P. 09
5. GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES	P. 12
6. ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE & BDES	P. 14
ANNEXES	P. 17

1/ FORMATION PROFESSIONNELLE & APPRENTISSAGE

QUELLES ENTREPRISES ?

Toutes les entreprises employant au moins 11 salariés dotées d'instances représentatives du personnel.

Tout employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper

un emploi et d'organiser au moins une fois tous les 2 ans des entretiens professionnels individuels consacrés à leurs perspectives d'évolution professionnelle.

QUELLES OBLIGATIONS ?

Informier et consulter les représentants du personnel sur le plan de formation, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, et qui porte notamment sur :

- l'évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation,
- les actions de formation envisagées par l'employeur,
- l'apprentissage,
- les conditions d'accueil en stage.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Afin de préparer cette consultation, l'employeur met à disposition des représentants du personnel un certain nombre d'informations, notamment :

- le plan de formation,
- les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF),
- le nombre de bénéficiaires de l'entretien professionnel,
- le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires,
- les politiques en faveur de l'apprentissage,
- l'accord ou le plan d'action pour l'égalité professionnelle (► [Voir Fiche technique "Égalité professionnelle"](#)),
- les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (► [Voir Fiche technique "Handicap"](#))...

Ces informations sont intégrées à la base de données économiques et sociales (BDES) : ► [Voir la Fiche technique "Orientations stratégiques de l'entreprise & BDES"](#).

Présentation du plan de formation :

Il n'existe plus de calendrier défini par le Code du travail, ni de délai de transmission des informations aux représentants du personnel, celles-ci figurant désormais dans la BDES. En l'absence d'accord aménageant le contenu de cette base de données, les informations contenues dans celle-ci portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, les 3 années suivantes (► [Voir la Fiche technique "Orientations stratégiques de l'entreprise & BDES"](#)).

Classement des actions de formation :

La BDES ne prévoit pas l'obligation de répartir les actions de formation au sein de 2 catégories (catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail et de maintien dans l'emploi / catégorie 2 : actions de développement des compétences). Toutefois, ces 2 catégories d'actions obéissent à des régimes juridiques différents (par exemple, seules les actions de développement des compétences peuvent être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail). Il peut donc être utile de distinguer, au sein du plan de formation, ce qui relève de l'une ou l'autre de ces catégories.

POINTS DE VIGILANCE & SANCTIONS

- > Constituer **une commission formation** dans les entreprises (ou établissements) de 300 salariés et plus. Cette commission est notamment consultée sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue et de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Elle est aussi informée des possibilités de congé accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles des congés ont été accordés et des résultats obtenus.
- > Établir et conserver les **procès-verbaux** de consultations. Ces documents doivent faire apparaître l'avis **motivé** des représentants du personnel.
- > Informer les représentants du personnel sur **les formations à la sécurité** menées au cours de l'année écoulée. Dans les entreprises de plus de 300 salariés : remettre un rapport détaillé et un programme des actions de formation à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des salariés temporaires.
- > Le défaut d'information et/ou de consultation des représentants du personnel constitue **un délit d'entrave** sanctionné pénalement.

TEXTES DE RÉFÉRENCES



Code du travail :

Articles [L.2312-17](#), [L.2312-26](#) et suivants (consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi)

Articles [L.2312-18](#), [L.2312-21](#), [L.2312-23](#), [L.2312-36](#), [R.2312-7 et suivants](#) (base de données économiques et sociales - BDES)

Articles [L.2315-49](#), [R.2315-30](#) et [R.2315-31](#) (commission de la formation)

Article [R.4143-2](#) (information sur les formations à la sécurité)

Article [L.2317-1](#) (délict d'entrave)

EN SAVOIR PLUS



► www.travail-emploi.gouv.fr

2/ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

QUELLES ENTREPRISES ?

Toutes les entreprises sont soumises à l'obligation de prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle femmes/hommes et d'égalité salariale.

Les entreprises disposant d'un délégué syndical (ou d'un membre du CSE désigné comme délégué syndical) doivent négocier sur ce thème tous les ans (au moins une fois tous les 4 ans, en cas de signature d'un accord).

Toutes les entreprises doivent formuler des objectifs visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prendre des mesures permettant de les atteindre.

À noter *L'existence d'un accord de branche traitant du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes ne dispense pas l'entreprise de son obligation d'être couverte par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et salariale.*

QUELLES OBLIGATIONS ?

- > Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, **consulter les représentants du personnel** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'égalité salariale. À cette occasion, présenter aux représentants du personnel les résultats des actions conduites sur la base de l'accord ou du plan d'action applicable dans l'entreprise.
- > Conclure un **accord collectif** sur l'égalité professionnelle et salariale et la qualité de vie au travail, ou – en cas d'échec des négociations – **mettre en œuvre un plan d'action annuel**.

À noter *Cette consultation est en principe réalisée chaque année sauf si un accord aménage dans l'entreprise le contenu, la périodicité (dans la limite de 3 ans) et les modalités des consultations « récurrentes » des représentants du personnel.*

- > En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, **inclure dans la négociation annuelle** sur les salaires la programmation de mesures permettant de supprimer ces écarts de rémunération, ainsi que les différences de déroulement de carrière.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Inclure dans la BDES (Base de données économiques et sociales):

- > L'analyse des données chiffrées afin d'émettre un diagnostic et de dresser une analyse de la situation respective des femmes et des hommes, par catégorie professionnelle 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,
 - d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle,
 - d'analyse des écarts de salaires et déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté,

- d'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.
- > La stratégie d'action destinée à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette stratégie peut être définie par un accord ou, si la négociation n'aboutit pas, par un plan d'action établi par l'entreprise à partir de l'analyse des données chiffrées figurant dans la BDES. À cet effet, le plan d'action doit notamment contenir :
 - une évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle (bilan des actions conduites le cas échéant sur les 2 dernières années, évaluation du niveau de réalisation des objectifs et explications sur les actions prévues non réalisées),
 - les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et les indicateurs associés,

- la définition qualitative et quantitative des actions et les indicateurs associés permettant d'atteindre les objectifs fixés, l'évaluation de leur coût, ainsi que l'échéancier des mesures prévues.

Les actions prévues par l'accord ou le plan d'action doivent concerner au moins 3 des 9 domaines indiqués ci-dessus dans les entreprises de moins de 300 salariés (au moins 4 d'entre eux dans les entreprises de 300 salariés et plus).

L'accord ou le plan d'action est déposé auprès de la DIRECCTE. Les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent demander à la DIRECCTE de se prononcer sur la conformité de l'accord ou

du plan d'action aux prescriptions du code du travail. Cette procédure est appelée "rescrit égalité professionnelle".

À noter *Dans les entreprises de 300 salariés et plus, des indicateurs supplémentaires relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale doivent être inclus dans la BDES : voir en ANNEXE le contenu détaillé de cette base de données en fonction de l'effectif de l'entreprise.*

POINTS DE VIGILANCE & SANCTIONS

- > Constituer une **commission de l'égalité professionnelle** au sein du Comité social et économique (CSE) dans les entreprises de 300 salariés et plus dépourvues d'accord créant des commissions supplémentaires au sein du CSE.
- > Porter à la connaissance des salariés (affichage, site Internet...) une synthèse du plan d'action (comprenant au minimum des indicateurs portant sur les salaires, la durée moyenne entre deux promotions...). Mettre cette synthèse à disposition de toute personne qui la demande.
- > L'entreprise d'au moins 50 salariés non couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action, est soumise à une pénalité financière (jusqu'à **1% de la masse salariale**) et à **l'interdiction de soumissionner aux marchés publics**.
- > Le défaut d'information et/ou de consultation des représentants du personnel constitue un **délit d'entrave** sanctionné pénalement.

TEXTES DE RÉFÉRENCES



Code du travail :

Article [L.1142-5](#) (obligations générales de l'employeur en matière d'égalité professionnelle)

Articles [L.2242-1](#), [L.2242-3 à L.2242-5](#), [L.2242-10 à L.2242-12](#), [L.2242-13](#) et [L.2242-14](#), [L.2242-15](#), [L.2242-17 à L.2242-19](#) (négociations sur l'égalité professionnelle)

Articles [L.2242-8](#) et [L.2242-9](#) (pénalité à défaut d'accord ou de plan d'action, rescrit égalité professionnelle)

Articles [R.2242-2 à R.2242-11](#) (contenu des accords et plans d'actions, dépôt auprès de l'Administration, obligations de l'employeur, pénalité et rescrit égalité professionnelle)

Articles [L.2312-18](#), [L.2312-21](#), [L.2312-23](#), [L.2312-36](#), [R.2312-7](#) et suivants (base de données économiques et sociales - BDES)

Article [L.2315-56](#) (commission de l'égalité professionnelle)

Autres textes

[Ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015](#) relative aux marchés publics, article 45, 4° et [ordonnance n°2016-65 du 29 janvier 2016](#) relative aux contrats de concession, article 39, 4° (interdiction de soumissionner aux marchés publics et aux contrats de concession)

[Instruction DGT n°2017-124 du 4 avril 2017](#) relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière et à la mise en place d'une procédure dite de «rescrit» en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

EN SAVOIR PLUS



- ▶ www.agefos-pme.com
- ▶ www.ega-pro.fr

3/ HANDICAP

QUELLES ENTREPRISES ?

Toute entreprise dotée de représentants du personnel : l'emploi des personnes en situation de handicap relève de leurs attributions.
Dès 20 salariés, toute entreprise (ou établissement) est soumise à

« l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ». Les entreprises nouvellement créées ou qui franchissent le seuil de 20 salariés disposent de 3 ans pour se mettre en conformité.

QUELLES OBLIGATIONS ?

- > **Employer chaque année au moins 6 % de l'effectif de l'entreprise de travailleurs handicapés et / ou mettre en place des actions équivalentes**, remplir la Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et en informer les représentants du personnel.
- > **Inclure dans la BDES** (Base de données économiques et sociales) des informations et éléments portant, notamment, sur

les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise : évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer, actions en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation, de formation professionnelle, déclaration annuelle...

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

S'acquitter de l'obligation d'emploi.

5 possibilités :

- > **Embaucher directement** des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (travailleurs handicapés, certaines victimes d'accidents du travail, titulaires d'une pension d'invalidité...) en CDI, CDD, contrat de professionnalisation, d'apprentissage...

Chaque salarié compte pour 1 unité, sauf les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps (comptabilisé pour 0,5 unité) pour ceux présents une partie de l'année (comptabilisés au prorata du temps de présence) ou pour ceux dont la qualité de travailleur handicapé n'a pas été reconnue sur toute l'année (comptabilisés au prorata de la durée de reconnaissance de la qualité de TH).

- > **Accueillir des personnes reconnues travailleurs handicapés** dans le cadre d'un stage de formation, d'une période d'observation ou d'une période de mise en situation en milieu professionnel d'une durée au moins égale à 35 heures.

Cette modalité est prise en compte dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement.

- > **Sous-traiter auprès du secteur protégé ou adapté** (EA, CDTD, ESAT) ou auprès de travailleurs indépendants handicapés : achat de fournitures, prestations de services ou mise à disposition de personnel handicapé.

Cette modalité exonère l'entreprise dans certaines proportions (décret en attente).

- > **Appliquer un accord** de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel comportant un plan d'embauches en milieu ordinaire et au moins une des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation,
- plan de maintien dans l'entreprise,
- plan d'adaptation aux mutations technologiques.

À noter *Si l'accord est agréé par la DIRECCTE, l'entreprise est considérée comme remplissant son obligation d'emploi pendant toute la durée de validité de l'accord (généralement 3 ans).*

- > **Verser une contribution à l'Agefiph** dont le montant est modulable en fonction d'un certain nombre de paramètres (effectif de l'entreprise, efforts mis en œuvre...). Selon l'effectif de l'entreprise, la contribution due peut atteindre 600 x SMIC horaire par bénéficiaire manquant.

Certaines dépenses supportées directement par l'entreprise en faveur des travailleurs handicapés sont déductibles du montant de la contribution, parmi lesquelles : les dépenses de formation professionnelle au-delà de l'obligation légale (par exemple, l'abondement du au Compte personnel de formation).

Renseigner la DOETH

Avant le 1^{er} mars de chaque année, remplir la DOETH en ligne sur [Télé-DOETH](#) (ou sur le formulaire [cerfa n°11391*16](#) à envoyer à l'Agefiph pour les entreprises n'ayant pas rempli de déclaration l'année dernière).

À noter *L'employeur peut utiliser le "rescrit handicap" s'il souhaite que l'Agefiph lui communique précisément sa situation concernant l'emploi des travailleurs handicapés. L'Agefiph dispose de 15 jours pour demander à l'entreprise les informations nécessaires à l'examen de sa demande et de 2 mois pour répondre.*

POINTS DE VIGILANCE & SANCTIONS

- > Constituer **une commission de la formation** dans les entreprises (ou établissements) de 300 salariés et plus : c'est elle qui est chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et la formation des personnes handicapées.
- > L'absence de certaines actions en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (embauche, contrat de sous-traitance, application d'un accord collectif) pendant plus de 3 ans expose l'entreprise à une contribution Agefiph pouvant atteindre 1 500 x SMIC horaire par bénéficiaire non employé. En cas d'absence totale d'action en faveur de l'emploi des personnes handicapées, l'entreprise est soumise à un versement au Trésor public d'un montant, par salarié manquant, égal à [1 500 x SMIC] + 25 %.
- > Le défaut d'information et/ou de consultation des représentants du personnel constitue un **délit d'entrave** sanctionné pénalement.

TEXTES DE RÉFÉRENCES



Code du travail :

Articles [L.2312-18](#), [L.2312-21](#), [L.2312-23](#), [L.2312-36](#), [R.2312-7 et suivants](#) (base de données économiques et sociales - BDES)

Article [L.5212-1 et suivants](#) (obligation d'emploi des travailleurs handicapés)

Articles [L.5212-5](#) et [R.5212-2 et suivants](#) (DOETH)

Article [L.5212-6](#) (recours à la sous-traitance)

Articles [L.5212-7](#) et [L.5212-7-1](#) (accueil de personnes handicapées en stage de formation, période de mise en situation en milieu professionnel ou période d'observation)

Article [L.5212-8](#) (application d'un accord collectif)

Articles [L.5212-9 et suivants](#), [D.5212-19 et suivants](#) (contribution Agefiph)

Article [L.5212-13](#) (catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés)

EN SAVOIR PLUS



► www.agefiph.fr

4/ PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

QUELLES ENTREPRISES ?

- > **Tout employeur** est tenu, dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, de mettre en place des actions de **prévention des risques professionnels**. Pour cela, il doit procéder à une évaluation de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels.
- > **Les entreprises employant des salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils** (et bénéficiant à ce titre d'un compte professionnel de prévention – C2P) doivent déclarer chaque année cette exposition, via la déclaration sociale nominative (DSN).

Le code du travail détermine **10 facteurs** de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou certains rythmes de travail : **seuls 6 d'entre eux ouvrent droit désormais au bénéficiaire du C2P** pour les salariés. L'exposition aux 4 autres facteurs de risques doit toutefois être prise en compte dans le cadre de la négociation obligatoire sur la prévention des risques professionnels conduite au sein de l'entreprise et permet aux salariés, sous certaines conditions, de partir de manière anticipée à la retraite.

FACTEURS DE RISQUES PRIS EN COMPTE DANS LE CADRE DU C2P	FACTEURS DE RISQUES NON PRIS EN COMPTE DANS LE CADRE DU C2P*
<ul style="list-style-type: none">• Activités exercées en milieu hyperbare• Températures extrêmes• Bruit• Travail de nuit• Travail en équipes successives alternantes• Travail répétitif (impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte)	<ul style="list-style-type: none">• Manutention manuelle de charges• Postures pénibles• Vibrations mécaniques• Agents chimiques dangereux

* Ces facteurs de risques étaient précédemment pris en compte pour l'acquisition de points au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Les points acquis par les salariés exposés à ces facteurs au titre des années 2015, 2016 et des trois premiers trimestres de 2017 sont transférés sur le C2P.

À noter *Pour réaliser la déclaration d'exposition, l'employeur peut s'appuyer sur les postes, métiers ou situations de travail identifiés par les accords de branche étendus ou sur les référentiels professionnels élaborés par les branches et homologués par l'État.*

- > **Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés)** doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels lorsque 25 % au moins de leur effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus.

QUELLES OBLIGATIONS ?

- > **Déclarer chaque année** via la DSN les facteurs de risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et les seuils d'exposition (voir ci-avant).
- > **Être couverte par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, un plan d'action** relatif à la prévention de la pénibilité. Les entreprises (ou groupes) de 50 à moins de 300 salariés peuvent être couvertes par un accord de branche étendu ayant le même objet.
- > **Consulter les représentants du personnel** lorsque un plan d'action unilatéral est mis en place suite à l'échec des négociations.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- > **Réaliser un diagnostic préalable** des situations d'exposition aux facteurs de risques professionnels au regard des critères et seuils fixés par le code du travail.
- > **Négocier un accord collectif** en faveur de la prévention de la pénibilité **ou, en cas d'échec des négociations, élaborer un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels**. D'une durée maximale de 3 ans, l'accord d'entreprise ou, à défaut, le plan d'action, prévoit des mesures de prévention et les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. L'accord ou le plan doit traiter d'au moins :
 - un des thèmes suivants : réduction des poly-expositions à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus – adaptation et aménagement du poste de travail et prévus par le Code du travail – réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels.
 - deux des thèmes suivants : amélioration des conditions de travail – développement des compétences et des qualifications – aménagement de fin de carrière – maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.
Chaque thème retenu doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs, lesquels sont communiqués, au moins une fois par an, aux représentants du personnel.
- > **Lorsqu'un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels est mis en place :**
 - recueillir l'avis des représentants du personnel sur le projet de plan d'action,
 - **déposer le plan d'action auprès de la DIRECCTE.**

POINTS DE VIGILANCE & SANCTIONS

- > **Lors du dépôt du plan d'action à la DIRECCTE**, joindre le procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations, et l'avis des représentants du personnel.
- > **Le Comité social et économique (CSE)** (ou, avant la mise en place de celui-ci, le CHSCT) est l'interlocuteur privilégié de l'employeur en matière de prévention des risques. Parmi ses missions, le CSE (ou, avant la mise en place de celui-ci, le CHSCT) procède notamment à l'analyse des risques et des expositions des salariés. À cette fin, l'entreprise lui présente :
 - un rapport annuel dressant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de la 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 pour l'année à venir, comprenant les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Les représentants du personnel peuvent proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

- > En l'absence d'accord collectif ou de plan d'action, l'entreprise d'au moins 50 salariés encourt une pénalité financière : **maximum 1 %** de la masse salariale (sauf, pour les entreprises

de 50 à moins de 300 salariés, si elle est couverte par un accord de branche étendu ayant le même objet).

- > Le défaut d'information et/ou de consultation des représentants du personnel constitue un **délit d'entrave** sanctionné pénalement.

TEXTES DE RÉFÉRENCES



Code du travail :

- Article [L.2312-27](#) (consultation du CSE, rapport annuel et programme de prévention)
- Article [L.4161-1](#) (facteurs de risques professionnels)
- Articles [L.4163-1 et suivants](#) (déclaration de l'employeur, accord collectif et plan d'action)
- Article [D.4161-1](#) (facteurs de risque et seuils)
- Article [D.4163-1](#) (proportion de salariés)
- Articles [D.4163-2 et suivants](#) (diagnostic préalable et accord collectif ou plan d'action)
- Article [R.4163-4](#) (dépôt du plan d'action)
- Articles [R.4163-5 et R.4163-6](#), [R.4163-7 et R.4163-8](#) (pénalité)

EN SAVOIR PLUS



- ▶ www.travail-emploi.gouv.fr
- ▶ www.inrs.fr, rubrique « Démarches de prévention »
- ▶ www.compteprofessionnelprevention.fr

5/ GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

QUELLES ENTREPRISES ?

Les entreprises ou groupes d'entreprises de 300 salariés et plus ou, de dimension communautaire, comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés et plus en France.

La GPEC est l'ensemble des démarches, procédures et méthodes de gestion prospective des ressources humaines de l'entreprise. Son objectif : anticiper les décisions concernant les RH en tenant

compte des choix stratégiques de l'entreprise et des contraintes de son environnement socio-économique. Autrement dit, la GPEC vise à doter l'entreprise des compétences nécessaires pour développer sa compétitivité et maintenir sa croissance.

QUELLES OBLIGATIONS ?

- > Engager des négociations sur la GPEC et sur la mixité des métiers tous les 3 ans (au moins une fois tous les 4 ans lorsqu'il existe un accord aménageant la négociation obligatoire dans l'entreprise).
- > **Informers les représentants du personnel** sur la mise en place de la GPEC.

À noter *Lorsqu'elle appartient à un groupe ayant conclu un accord relatif à la GPEC, l'entreprise est dispensée de l'obligation de négocier.*

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- > **Mettre à l'ordre du jour des négociations sur la GPEC et la mixité des métiers, les thèmes obligatoires suivants :**
 - mise en place d'un dispositif de GPEC et des mesures d'accompagnement associées : formation, abondement du Compte personnel de formation, VAE, bilans de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique (les conditions de la mobilité interne à l'entreprise devant faire l'objet d'un chapitre spécifique de l'accord)...
 - grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation (priorités en termes de catégories de salariés et d'emplois, compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord, critères et modalités d'abondement par l'employeur du Compte personnel de formation...),
 - perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, et moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit de CDI,

- conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences,
- déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions.

La négociation peut également porter sur les modalités dérogatoires de consultation des représentants du personnel en cas de licenciement économique, la qualification des catégories d'emploi menacées par les évolutions économiques et technologiques, la GPEC au niveau du territoire, les modalités d'association des sous-traitants au dispositif de GPEC de l'entreprise, la mise en place de congés de mobilité, la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

POINTS DE VIGILANCE & SANCTIONS

- > **En cas d'échec des négociations, consulter les représentants du personnel** sur les thèmes obligatoires visés ci-dessus.
- > **Au terme de l'accord**, réaliser un bilan de son application.
- > Le défaut d'information et/ou de consultation des représentants du personnel constitue un **délit d'entrave** sanctionné pénalement.

TEXTES DE RÉFÉRENCES



Code du travail :

Article [L.2232-33](#) (accords de groupe)

Article [L.2242-2](#) (obligation de négociation)

Article [L.2242-13](#) (modalités de négociation à défaut d'accord aménageant la négociation obligatoire)

Articles [L.2242-20](#) et [L.2242-21](#) (contenu de la négociation)

EN SAVOIR PLUS



▶ www.agefos-pme.com

▶ www.travail-emploi.gouv.fr

6/ ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE & BDES

QUELLES ENTREPRISES ?

Toute entreprise dotée d'un Comité social et économique (CSE) ou, dans l'attente de la mise en place de celui-ci, d'un Comité d'entreprise.

À noter L'obligation de mettre en place une base de données économique et sociale (BDES) est d'ordre public. Toutefois, un accord conclu au niveau de l'entreprise (ou au niveau de la branche pour les entreprises de moins de 300 salariés) peut aménager l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES, ainsi que les

modalités de son fonctionnement (droits d'accès, niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, support, modalités de consultation et d'utilisation...).

Cet accord peut prévoir des dispositions différentes de celles figurant ci-après et du contenu de la BDES décrit dans l'ANNEXE du présent guide.

QUELLES OBLIGATIONS ?

> Mettre en place et mettre régulièrement à jour une « base de données économiques et sociales » (BDES) rassemblant l'ensemble des informations mises à disposition des représentants du personnel, sur support informatique (ou papier pour les entreprises de moins de 300 salariés).

> Tous les ans (sauf périodicité différente fixée par un accord dans la limite de 3 ans), consulter les représentants du personnel sur les orientations stratégiques définies par les organes dirigeants de l'entreprise.

La consultation sur les orientations stratégiques permet de préparer les 2 autres consultations "récurrentes" des représentants du personnel (consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi), ainsi que les différentes négociations obligatoires dans l'entreprise (rémunération et temps de travail, égalité professionnelle et salariale, GPEC).

> À ce titre, elle favorise par le dialogue social l'anticipation des mutations de l'entreprise.

À noter Cette base de données doit être régulièrement à jour et en permanence accessibles aux membres du Comité social et économique (CSE) (ou, dans l'attente de la mise en place de celui-ci, aux membres du comité d'entreprise, du CHSCT et aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux.

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

Ces modalités doivent permettre à ces représentants du personnel d'exercer utilement leurs compétences respectives.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

La BDES

- > **À organiser** au moins autour des thèmes suivants :
 - l'investissement social,
 - l'investissement matériel et immatériel,
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
 - les fonds propres,
 - l'endettement,
 - l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
 - les activités sociales et culturelles,
 - la rémunération des financeurs,
 - les flux financiers à destination de l'entreprise.
- > **Reporter dans la BDES** les informations portant sur les années N-2, N-1, N, N+1, N+2, N+3, sous forme de données chiffrées ou – pour les années à venir – de grandes tendances.
- > **Inclure dans la BDES** les éléments d'information nécessaires aux différentes consultations des représentants du personnel et aux négociations obligatoires dans l'entreprise.

Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations aux représentants du personnel. Elle vaut également transmission des informations à l'Inspection du travail lorsqu'une telle transmission est requise.

Consultation annuelle sur les orientations stratégiques

- > **Mettre à disposition des représentants du personnel dans la BDES**, les informations sur les orientations stratégiques telles que définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, en précisant leurs impacts sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.
Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle.
- > **Recueillir l'avis motivé des représentants du personnel.**
- > **S'il propose des orientations alternatives :** transmettre l'avis des représentants du personnel à l'organe dirigeant de l'entreprise qui doit y répondre de façon argumentée.

POINTS DE VIGILANCE & SANCTIONS

- > **La BDES est un outil d'information :** elle ne remplace pas les obligations de consultation des représentants du personnel.
- > **Elle doit être accessible** en permanence, aux membres du comité social et économique (CSE) (ou, dans l'attente de sa mise en place, aux membres du CE, du CHSCT et aux délégués du personnel) et aux Délégués syndicaux.
- > **Si certaines informations contenues dans la BDES sont confidentielles**, elles doivent être présentées comme telles par l'employeur qui précise la durée pendant laquelle ce caractère confidentiel doit être respecté.
- > **Les représentants du personnel peuvent recourir à un expert (avocat, expert-comptable...)** afin d'examiner les orientations stratégiques de l'entreprise.
- > Le défaut d'information et/ou de consultation des représentants du personnel constitue un **délit d'entrave** sanctionné pénalement.

TEXTES DE RÉFÉRENCES



Code du travail :

Articles [L.2312-17](#) et [L.2312-20](#) (consultation sur les orientations stratégiques)

Articles [L.2312-18](#) et [L.2312-21](#) (BDES)

Articles [R.2312-9](#) (contenu de la BDES, entreprises de 300 salariés et plus), [R.2312-8](#) (contenu de la BDES, entreprises de moins de 300 salariés) et [R.2312-10](#) (années concernées)

Articles [R.2312-11](#) et suivants (fonctionnement de la BDES)

EN SAVOIR PLUS



► www.service-public.fr (espace Professionnels)



ANNEXES

CONTENU SUPPLÉTIF DE LA BDES

La BDES permet la mise à disposition des représentants du personnel des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes prévues par le code du travail.

Elle contribue également à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

À défaut d'accord aménageant le contenu de la BDES, celui-ci est défini par les articles R.2312-8 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés et R.2312-9 du même code pour celles employant 300 salariés ou plus.

ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Article R.2312-8

Créé par [Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1](#)

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L. 2312-18 comporte les informations suivantes :

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 ;

- > 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.

f) 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
- III. 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
- IV. 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. Évaluation 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. Évaluation de leur coût. Échéancier 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) 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 ;
- 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 ;
- c) 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.

ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

Article R2312-9

Créé par [Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 1](#)

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2312-18 comporte les informations prévues dans le tableau ci-dessous.

Elle comporte également 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⁾⁰ ;
- Effectif permanent ⁽²⁾⁰ ; Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 ⁰ ;
- Effectif mensuel moyen de l'année considérée ⁽³⁾⁰ ;
- Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 ⁰ ;
- Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 ⁽⁴⁾⁰ ;
- Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté ⁽⁵⁾⁰ ;
- Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité ⁰ : français / étrangers ;
- Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée ⁰.

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 ;

III. 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) ⁰ ;
- Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans.

IV. Départs :

- Total des départs ⁰ ;
- Nombre de démissions ⁰ ;
- Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite ⁰ ;
- Nombre de licenciements pour d'autres causes ⁰ ; Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée ⁰ ;
- Nombre de départs au cours de la période d'essai ⁽⁹⁾⁰ ;
- Nombre de mutations d'un établissement à un autre ⁰ ;
- Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite ⁽¹⁰⁾⁰ ;
- Nombre de décès ⁰.

V. Promotions :

- Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure ⁽¹¹⁾.

VI. Chômage :

- Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée ⁽¹²⁾ ;
- Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée ⁽¹²⁾ :
 - indemnisées ;
 - non indemnisées.
- Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée ⁽¹²⁾ ;
- Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée ⁽¹²⁾ :
 - indemnisées ;
 - non indemnisées.

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 ⁽¹⁴⁾ ;
- Nombre d'heures de stage ⁽¹⁴⁾ :
 - 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 ⁽¹⁵⁾ ;
- Nombre d'accidents avec arrêts de travail ;
- Nombre d'heures travaillées ;
- Nombre d'accidents de travail avec arrêt × 106 ;
- Nombre d'heures travaillées ;
- Taux de gravité des accidents du travail ⁽¹⁵⁾ ;
- Nombre des journées perdues ;
- Nombre d'heures travaillées ;
- Nombre des journées perdues × 10³ ;
- 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 ⁽²⁰⁾ :

- 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⁾ ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur ⁽³¹⁾ :
 - au titre du présent code ⁽³¹⁾ ;
 - au titre d'un régime conventionne ⁽³¹⁾.
- Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés ⁽³²⁾ ;
- Nombre de salariés employés à temps partiel ⁽³³⁾ :
 - 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 ⁽³⁴⁾ ;
- Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) ⁽³⁴⁾ ;
- Nombre de jours fériés payés ⁽³⁵⁾.

VI. Absentéisme :

- Nombre de journées d'absence ⁽¹⁵⁾ ;
- Nombre de journées théoriques travaillées ;
- Nombre de journées d'absence pour maladie ⁽¹⁶⁾ ;
- Répartition des absences pour maladie selon leur durée ⁽¹⁶⁾ ;

- Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles ⁽¹⁷⁾ ;
- Nombre de journées d'absence pour maternité ⁽¹⁸⁾ ;
- Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes ...) ⁽¹⁹⁾ ;
- Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes ⁽²⁰⁾.

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'examen cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres) ;
- Nombre d'examen 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 :

- > *Les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ;*
- > *Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;*
- > *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 a 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. Évaluation 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. Évaluation de leur coût. Échéancier 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 :

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⁾⁽¹⁹⁾ et l'effectif mensuel moyen ;
 - rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle - base 35 heures ⁽¹⁹⁾ ;
- ou
- rémunération mensuelle moyenne ⁽¹⁹⁾⁽¹⁹⁾ ;
 - part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire ⁽¹⁹⁾ ;
 - 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⁾⁽¹⁹⁾ ;
- > 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 ⁽¹⁹⁾.

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 collègue) 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'actionariat 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 :
$$1/2 \sum (\text{masse salariale du mois } i)$$

(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.

agefos-pme.com



Siège national

187, quai de Valmy - 75010 Paris
Tél. 01.44.90.46.46

AGEFOS PME créée et gérée par les partenaires sociaux

