La base de données économiques et sociales

- Préambule — Page 2
- Le nouveau cadre juridique — Page 2
- L'objet de la négociation — Page 4
- Les règles de validité de l'accord — Page 5
- Niveau de mise en place — Page 5
- Accessibilité — Page 5
- Supports — Page 6
- Mise à jour — Page 6
- Discrétion et confidentialité — Page 6
- Sanctions — Page 7
- Contenu — Page 7
- Présentation des informations — Page 9
- BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés ayant mis en place un CSE — Page 10
- BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés ayant mis en place un CSE — Page 12

Contact FNSCBA Secteur Juridique : **Philippe GABORIEAU**

La Base de données économiques et sociales

Préambule

Auparavant, la BDES ne pouvait qu'être enrichie par accord.

Avec l'ordonnance Macron n°2017-1386 du 22 septembre 2017, un accord d'entreprise peut désormais définir l'organisation, l'architecture, le contenu de la base, ses modalités de fonctionnement.

Sous couvert d'un prétendu renforcement du dialogue social, le Gouvernement permet aux employeurs et à certaines organisations syndicales complaisantes de décider de vider de son contenu la BDES qui est le support des informations auxquelles doivent accéder les représentants du personnel et syndicaux.

Il y a donc un réel enjeu à s'emparer de ces négociations pour que la BDES nous permette d'exercer nos mandats le mieux possible dans un contexte qui tend à se complexifier et à porter atteinte à nos prérogatives.

Le nouveau cadre juridique

L'ordonnance Macron n°2017-1386 du 22 septembre 2017 **a réorganisé le code du travail** en distinguant :

> **Les dispositions d'ordre public (cadre indérogeable) ;**

Article L2312-18 du code du travail :

« **Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique**. *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 base de données et **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'Etat.*

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité ».

Contact FNSCBA Secteur Juridique **: Philippe GABORIEAU**

> **Le champ de la négociation ;**

Article L 2312-21 du code du travail :

*« **Un accord d'entreprise** conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, **définit** :*

*1° **L'organisation, l'architecture et le contenu** de la base de données économiques et sociales ;*
*2° Les **modalités de fonctionnement** de la base de données économiques et sociales, 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.***

*La base de données comporte **au moins les 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.***

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L. 2242-1, au 1° de l'article L. 2242-11 ou à l'article L. 2242-13 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L. 2312-8 et à la sous-section 4.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales dans les entreprises de moins de trois cents salariés ».

> **Les dispositions supplétives (qui s'appliquent en l'absence d'accord).**

Article L 2312-36 du code du travail :

*« **En l'absence d'accord** prévu à l'article L. 2312-21, une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, **rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.***
*La base de données est **accessible en permanence** aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.*

*Les informations contenues dans la base de données 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° **Egalité 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** ;*
*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.***
Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminés par un décret en Conseil d'Etat, le contenu pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à trois cents salariés.
Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ».

Contact FNSCBA Secteur Juridique **: Philippe GABORIEAU**

L'objet de la négociation :

L'ordonnance Macron prévoit donc qu'un accord d'entreprise peut être négocié sur de nombreuses modalités liées à la BDES et non plus seulement sur l'enrichissement de la BDES (*art. L 2312-21 du code du travail*).

L'accord peut définir :

> **l'organisation, l'architecture** ;

> le **contenu** de la base,

> ses modalités de **fonctionnement** :

- les **droits d'accès** ;

- le **niveau de mise en place** de la BDES pour les entreprises comportant plusieurs établissements ;

- le **support** ;

- les **modalités de consultation, d'utilisation**.

> **l'intégration éventuelle des informations ponctuelles** ;

> **l'intégration des informations liées aux négociations obligatoires** (rémunérations, égalité professionnelle et qualité de vie au travail) ainsi que les négociations prévues par l'article *L. 2242-11* (calendrier social) ;

> **la périodicité des informations à mettre à disposition** (à défaut d'accord, les informations portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et telles qu'elles peuvent être envisagées sur les trois années suivantes).

L'article L. 2312-21 précise la liste des rubriques d'ordre public. Ainsi, **la BDES comporte obligatoirement les rubriques suivantes :**

- 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 de la rémunération des salariés et dirigeants ;

- les activités sociales et culturelles ;

- la rémunération des financeurs ;

- les flux financiers à destination de l'entreprise.

Il est donc possible par accord collectif de supprimer deux rubriques de la BDES que sont les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe et la rubrique « sous-traitance ». A défaut d'accord sur le sujet, ces deux rubriques demeurent obligatoires.

Il faut donc enrichir au maximum le contenu de la BDES et non supprimer les rubriques qui seraient obligatoires en l'absence d'accord.

Contact FNSCBA Secteur Juridique **: Philippe GABORIEAU**

Les règles de validité de l'accord :

Cet accord est conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de *l'article L 2232-12 du code du travail.*

Ainsi, **jusqu'au 30 avril 2018, il devra être signé par des syndicats représentants 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections.**

A partir du 1er mai 2018, il devra être signé par des organisations syndicales représentants 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections (sans possibilité de recourir au référendum). En l'absence de délégué syndical, cet accord peut être conclu entre l'employeur et la majorité des membres du comité social et économique.

Niveau de mise en place :

En l'absence d'accord, la BDES doit être mise en place au niveau de l'entreprise (ou de l'Unité économique et sociale si elle existe) (*ancien art. R 2323-1-6 du code du travail et nouvel art. R 2312-11 du code du travail*).

S'il s'agit d'une entreprise à établissements multiples, il est possible de mettre en place une BDES par établissement.

Il est préférable de négocier une BDES d'entreprise avec des précisions relatives aux informations spécifiques pour chaque établissement.

Cela permettra d'avoir une vision globale et d'être informés sur l'ensemble de la situation de l'entreprise et de tous les établissements.

En plus de la BDES d'entreprise, une BDES peut être créée au niveau du groupe par un accord de groupe.

Si c'est le cas la BDES de groupe ne doit pas vider les BDES d'entreprise de leur contenu.

Cet accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base (*art. R 2323-1-10 du code du travail et art. R 2312-15 du code du travail*).

Accessibilité :

Les textes prévoient que les représentants du personnel doivent avoir un **accès permanent** à la BDES (*ancien art. L 2323-8 du code du travail et nouvel art. L 2312-36 du code du travail*).

Il faut donc obtenir que cet accès permanent soit effectif et que l'employeur ne le restreigne pas en fixant les jours ou des plages horaires d'accès.

Sous prétexte de s'assurer que le système fonctionne, l'employeur pourrait vouloir instaurer une traçabilité des connexions.

Il ne faut pas qu'un tel dispositif aboutisse à permettre à l'employeur de savoir qui s'est connecté, quelles informations il a consulté et pendant combien de temps.

La BDES doit être accessible aux représentants du personnel (DP en l'absence de CE, élus CE, CCE, CHSCT, DUP, CSE) et aux détenteurs d'un mandat désignatif (DS, DSC) (*ancien art. L 2323-8 du code du travail et nouvel article L 2312-36 du code du travail)*.

Les textes ne précisent pas expressément que les représentants syndicaux peuvent accéder à la BDES. Toutefois, **en tant que membre du comité, le représentant syndical au CE, au CHSCT ou au CSE doit avoir accès à la base.**

De même le représentant de la section syndicale n'est pas visé par les textes. Il faut donc négocier dans l'accord qu'il puisse accéder à la base.

Il faut que l'ensemble de ces représentants du personnel et syndicaux aient accès à l'intégralité de la BDES et non que l'accès soit à géométrie variable en fonction du mandat.

De plus, la BDES doit être accessible à la DIRECCTE donc **aux inspecteurs du travail** (*ancien art. L 2323-9 du code du travail et nouvel art. L 2312-18 du code du travail*).

De même, les **experts** doivent pouvoir accéder à l'ensemble de la BDES durant leur mission.

Supports :

La base de données est tenue à disposition sur un support **informatique ou papier** (*ancien art. R 2323-1-7 du code du travail*).

Dès la mise en place du comité social et économique, la base de données devra obligatoirement être mise à disposition **sur un support informatique dans les entreprises de plus de 300 salariés.**

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, la BDES doit être mise à disposition **sur un support papier ou informatique** (*nouvel art. R 2312-12 du code du travail*).

Quel que soit l'effectif de l'entreprise il faut négocier la transmission d'un support papier avec ses mises à jour ainsi qu'un accès informatique.

Mises à jour :

La mise à disposition d'une donnée économique ou sociale dans la BDES vaut transmission aux représentants du personnel concernés sous réserve qu'ils en soient prévenus par l'employeur.

Il faut donc prévoir les **modalités de communication de mises en jour** : courriel, notification par courrier, transmission par voie papier…

Ces modalités permettent aux personnes concernées d'exercer utilement leurs compétences respectives (*ancien art. R 2323-1-6 du code du travail et nouvel article R 2312-12 du code du travail*).

Ces mises à jour doivent correspondre aux périodicités des consultations récurrentes et ponctuelles (*ancien art. R 2323-1-7 du code du travail et nouvel article R 2312-12 du code du travail*).

Pour rappel, dans la majorité des cas, à défaut d'accord, le **CE** (*ancien art. R 2323-1-1 du code du travail*) est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration des délais suivants :
- **un mois dans le cas général** ;
- **2 mois** en cas d'intervention d'un **expert** ;
- **3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT** par l'employeur ou le comité d'entreprise (et ce que le CE ait recours à un expert ou non) :
- **4 mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place** dans le cadre de la consultation concernée (et ce que le CE ait recours à un expert ou non)

Pour le **CSE**, dans la majorité des cas, à défaut d'accord, l'instance (*nouveaux art. R 2312-6 et R 2312-5 du code du travail*) est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif à l'expiration des délais suivants :
- **1 mois dans le cas général** ;
- **2 mois** en cas d'intervention d'un **expert** ;
- **3 mois pour les consultations avec expertises dans le cadre d'une entreprise à établissements multiples ;**
- **Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs comités d'établissement, les délais de 1, 2 ou 3 mois s'appliquent au CSE central.** Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif en fonction du cas. A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.

Les mises à jour doivent donc être faites dans ces délais pour permettre de prendre connaissance des informations et de les analyser avant les réunions.

Discrétion et confidentialité :

Les représentants du personnel sont déjà soumis à une obligation de discrétion lorsque l'employeur, de manière objective, précise explicitement quelles informations sont confidentielles et pour quelle durée (*ancien art. L 2323-8, R 2323-1-8 du code du travail et nouveaux art. L 2312-36, R 2312-13 du code du travail*).

Par conséquent, tout le contenu de la BDES ne doit pas être considéré comme confidentiel.

Il est donc exclu de signer une charte de confidentialité qui viendrait restreindre les prérogatives des représentants du personnel et syndicaux ou introduire dans l'accord des règles de confidentialité trop restrictives.

Contact FNSCBA Secteur Juridique **: Philippe GABORIEAU**

Sanctions :

Le fait pour un employeur de ne pas se conformer à ses obligations légales l'expose au **délit d'entrave**.

Si l'employeur n'est pas sérieux dans la mise à jour de la BDES, ou que les informations contenues dans celle-ci ne sont pas suffisantes, **les représentants du personnel peuvent saisir le juge des référés pour qu'il ordonne la communication d'informations supplémentaires dans la BDES** (*art. L 2312-18 du code du travail*).

Le contenu :

Régime transitoire

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a créé le comité social et économique.
Puis, le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 a instauré un nouveau contenu de la BDES pour le comité social et économique.

Cette BDES regroupe beaucoup plus d'informations que la BDES liée au comité d'entreprise en ventilant notamment l'intégralité du contenu du bilan social et d'informations spécifiques en vue des consultations sur la politique sociale et la situation économique de l'entreprise (*art. R 2312-8 et R 2312-9 du code du travail).*

Tant que les CE et les CHSCT existent, les informations devant être contenues dans la BDES sont déterminées *l'article R 2323-17 du code du travail*.
Lorsque le CSE sera mis en place, l'employeur devra intégrer toutes les informations prévues par *les articles R 2312-8 et R 2312-9 du code du travail.*

Informations contenues dans la BDES

La BDES doit être mise régulièrement à jour et rassemble un ensemble d'informations périodiques que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise (et à défaut des délégués du personnel) et du CHSCT, ou du CSE.
Cette base de données rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes des instances représentatives du personnel (*art. L 2323-8 et L 2323-9 du code du travail)*.

De plus, l'accord collectif peut prévoir que les informations liées aux consultations ponctuelles seront contenues dans la BDES (*art. L 2312-21 du code du travail*).

Le CE et le CSE sont **consultés de manière récurrente** sur (*art. L 2312-17 du code du travail*) :
- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations liées à ces consultations sont ventilées dans la BDES (voir tableaux).

Informations à transmettre pour la consultation sur les orientations stratégiques :

Le code du travail ne détermine pas précisément le contenu des informations à remettre aux représentants du personnel dans le cadre de cette consultation.

Informations à transmettre pour la consultation sur la situation économique et financière :

En l'absence d'accord collectif, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à la disposition les informations suivantes de la BDES (*art. R 2312-16 du code du travail*) :
-1° B (Investissement matériel et immatériel) ;
- 7° A (Aides publiques) ;
- 7° F (Résultats financiers) ;
- 8° (Partenariats) ;
- 9° (Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe).

En l'absence d'accord collectif, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à la disposition les informations suivantes de la BDES (*art. R 2312-17 du code du travail*) :
- 1° B (Investissement matériel et immatériel) ;
- 1° 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*) ;
- 7° A (Aides publiques) ;
- 7° F (Résultats financiers) ;
- 8° (Partenariats) ;
- 9° (Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe).

Informations à transmettre dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise :

Quel que soit l'effectif de l'entreprise :

En l'absence d'accord, l'employeur transmet aux membres du CSE en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail de l'emploi, les informations suivantes de la BDES (*art. R 2312-1 du code du travail*) :
- 1° A e (Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés) ;
- 1° A f (Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail).

Ces informations sont à mettre à disposition quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Informations supplétives pour les entreprises d'au moins 300 salariés :
En l'absence d'accord, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à la disposition du CSE en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les informations suivantes (*art. R 2312-19 du code du travail*) :
- A (Investissement social) ;
- 2° (Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise) ;
- 4° (Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments).

Informations supplétives pour les entreprises de plus de 300 salariés :
En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à la disposition du CSE en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi les informations suivantes (*art. 2312-20 du code du travail)* :
- A (Investissement social) ;
- 2° (Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise) ;
- 4° (Rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments) ;
- 5° (Activités sociales et culturelles).

Information trimestrielle dans les entreprises de 300 salariés et plus (*ancien art. 2323-60 et nouvel art. L 2312-69 du code du travail*)

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à *l'article L. 2323-9* des informations sur :
- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- les retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Ces informations trimestrielles retracent mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître (*ancien art. R 2323-10 et nouvel R 2312-21 du code du travail)* :
- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- le nombre de salariés à temps partiel ;
- le nombre de salariés temporaires ;
- le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- le nombre des contrats de professionnalisation.

Il communique au comité le nombre des journées de travail accomplies, au cours des 3 derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

Présentation des informations

Les informations figurant dans la BDES doivent porter sur l'année en cours, sur les 2 années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les 3 années suivantes.

Ces règles peuvent être modifiées par l'accord collectif. Il serait donc intéressant notamment d'obtenir que les informations contenues dans la BDES remontent à plus de 2 ans afin d'avoir un réel suivi de l'évolution de l'entreprise.

Les 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 devra préciser (*ancien art. L 2323-1-5 du code du travail et nouvel art. R 2312-10 du code du travail*).

Il faut indiquer clairement dans l'accord que les informations concernant les 3 années à venir doivent être suffisantes, complètes et précises pour permettre aux instances représentatives du personnel d'émettre un avis éclairé.

Si tel n'est pas le cas, l'instance pourra saisir le TGI d'une demande d'information et le point de départ du délai de consultation n'aura pas commencé à courir, il ne démarrera qu'à compter de la réception de l'information complète et précise des éléments manquants, et ce, sous astreinte (*TGI Nanterre, réf., 18 janv. 2017, n°17/00057*).

BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés à la mise en place du CSE

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 12 derniers mois par les salariés temporaires ;
- nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 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 enseignements 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 oeuvre 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 oeuvre 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 - A l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4143-1 ;
  - iii - A 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 - A 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, part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration ;**
B - Stratégie d'action	**A 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 - Évolution des rémunérations salariales	**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	

BDES dans les entreprises d'au moins 300 salariés à la mise en place du CSE

1° Investissements

A - Investissement social

a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté

i - Effectif :

- Effectif total au 31/12 ;
- Effectif permanent ;
- Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 ;
- Effectif mensuel moyen de l'année considérée ;
- Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 ;
- Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 ;
- Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté ;
- Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité : français/étrangers ;
- Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée ;

ii - Travailleurs extérieurs :

- Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- Nombre de stagiaires (écoles, universités...) ;
- Nombre moyen mensuel de salariés temporaires ;
- 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) ;
- Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans ;

ii - Départs :

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

iii - Promotions :

Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure ;

iv - Chômage :

- Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée ;
- Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée :

  • indemnisées ;
  • non indemnisées ;

- Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée ;
- Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée :

  • 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 ;
- 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

A - Investissement social *(suite)*

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 ;
- Nombre d'heures de stage :

  • 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 ;
- 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 ;
- Nombre des journées perdues ;
- Nombre d'heures travaillées ;.
- Nombre des journées perdues 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 :

- 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 .

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.

A - Investissement social *(suite)*

v - Durée et aménagement du temps de travail :

- Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur :

  • au titre du présent code ;
  • au titre d'un régime conventionne ;

- Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés ;
- Nombre de salariés employés à temps partiel :

  • entre 20 et 30 heures ;
  • autres formes de temps partiel ;

- Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs ;
- Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) ;
- Nombre de jours fériés payés.

vi - Absentéisme :

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

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 50 ans ;
- Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76- 04 du 10 mai 1976 (distinguer femmes-hommes).

viii - Conditions physiques de travail :

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

ix - Transformation de l'organisation du travail :

- Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu.

x - Dépenses d'amélioration de conditions de travail :

- Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;
- Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente ;

xi - Médecine du travail :

- 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 6 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) Age : Données chiffrées par sexe :

- Age moyen par catégorie professionnelle ;
- Age 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.
- Part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration

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 journées 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 - Congé

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 choisis 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 a ci-dessus.

III. Stratégie d'action

A 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 impôt

a) Capitaux propres de l'entreprise.
b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financière.
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 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 et l'effectif mensuel moyen ;
- Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle base 35 heures ; OU - rémunération mensuelle moyenne ;
- Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire ;
- Grille des rémunérations ;

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 ;
- 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 : 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 ; Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire ; Part du capital détenu par les salariés 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.

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 - Représentant 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.

b) Information et communication :

- Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel;
- 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.

c) Différends concernant l'application du droit du travail.

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 ;

b) Autres charges sociales :

- Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) ;
- Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) ;
- 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 R. 2323-11)	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	