

ISSN 1769 - 4000

N° 30 - SOCIAL n° 14

Sur www.fntp.fr le 5 mai – [Abonnez-vous](#)

DISPOSITIONS « SOCIAL » DE LA LOI « CLIMAT »

L'essentiel

La loi portant lutte contre le dérèglement climatique s'inscrit dans le prolongement de la Convention citoyenne pour le climat qui a remis, en juin 2020, 149 propositions au Gouvernement visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40 % d'ici 2030.

Elle contient un volet « social » qui intègre les enjeux de la transition écologique dans :

- la négociation triennale relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ;
- les consultations ponctuelles et récurrentes du comité social et économique (CSE) ;
- la base de données économiques et sociales (BDES) qui devient la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) ;
- les missions de l'expert-comptable ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) qui devient le CFESSES (congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale) ;
- et le stage de formation économique.

Les nouveautés qui en découlent ne visent que les entreprises d'au moins 50 salariés. **Les entreprises de moins de 50 salariés n'y sont pas assujetties, y compris si elles sont dotées d'un CSE.**

À défaut de précision dans la loi, ces dispositions s'appliquent depuis le lendemain du jour de la publication de cette dernière au Journal Officiel, soit le **25 août 2021**.

Le présent bulletin d'Informations tient compte du décret du 26 avril 2022 venu notamment préciser le contenu de la BDESE sur la nouvelle thématique environnementale. Les dispositions qu'il contient sont entrées en vigueur à compter du lendemain de sa publication, soit le 28 avril 2022.

Contact : social@fntp.fr

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, JO du 24 août 2021.

Décision n° 2021-825 DC du 13 août 2021, JO du 24 août 2021.

Décret n°2022-678 du 26 avril 2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales, JO du 27 avril 2022.

INTÉGRATION DU SUJET DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE AU SEIN DE LA NÉGOCIATION TRIENNALE RELATIVE À LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Quelles sont les entreprises concernées par cette négociation triennale ?

Sont concernés les entreprises et groupes d'entreprises visés à l'[article L. 2242-20 du Code du travail](#) c'est-à-dire :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés astreints à l'obligation de mettre en place un comité de groupe en application de l'[article L. 2331-1 du Code du travail](#) ;
- les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire soumis à l'obligation de constituer un comité d'entreprise européen en application des articles [L. 2341-1](#) et [L. 2341-2](#) du Code du travail, qui comportent au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France,

n'ayant pas aménagé, par un accord « d'adaptation »*, la périodicité selon laquelle la négociation sur la GEPP doit être engagée. Ces entreprises appliquent donc les dispositions supplétives du Code du travail.

* *Conclu en application de l'[article L. 2242-10 du Code du travail](#), ce type d'accord permet d'adapter le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, dans les limites fixées par les dispositions impératives d'ordre public ([C. trav., art. L. 2242-1 à L. 2242-9](#)). Ces dernières imposent aux entreprises listées ci-dessus d'engager, au moins une fois tous les 4 ans, une négociation sur la GEPP.*

Nouveau contenu obligatoire de cette négociation

À défaut d'accord « d'adaptation », les entreprises listées ci-dessus doivent engager, tous les 3 ans, une négociation sur la GEPP et sur la mixité des métiers dont le contenu est strictement encadré par les dispositions supplétives du Code du travail ([C. trav., art. L. 2242-20](#)). Parmi les 6 sujets qui doivent y être traités, figure **la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées**, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre d'un accord de performance collective (APC) visé à l'[article L. 2254-2 du Code du travail](#).

La GPEC mise en place dans ce cadre doit désormais répondre aux enjeux de la transition écologique, notamment.

NOTA : Dans la mesure où cette nouvelle obligation ne concerne que la négociation supplétive sur la GPEC, cela signifie qu'il est possible d'y déroger par accord « d'adaptation », ce dernier pouvant exclure la prise en compte des enjeux liés à la transition écologique.

NOUVELLES COMPÉTENCES DU CSE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE ...

Dans le cadre de ses attributions générales ...

Au titre de ses attributions générales, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions ci-après, notamment au regard de leurs conséquences environnementales :

- à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- à l'organisation du travail ;
- à la formation professionnelle ;
- et aux techniques de production ([C. trav., art. L. 2312-8, I](#)).

... et des consultations ponctuelles qui en découlent

Le CSE est informé et consulté sur les **questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Le CSE est désormais informé et consulté sur les conséquences environnementales de ces mesures** ([C. trav., art. L. 2312-8, III](#)).

Pour rappel, le Code du travail liste de manière non exhaustive les domaines faisant l'objet de cette consultation dite « ponctuelle ». Il s'agit notamment :

- des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- de la modification de son organisation économique ou juridique ;
- des conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle;
- de l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ([C. trav., art. L. 2312-8, II](#)).

Ces dispositions sont d'ordre public, il n'est donc pas possible d'y déroger par accord collectif.

Dans le cadre de ses consultations récurrentes

Pour rappel, les consultations récurrentes du CSE sont au nombre de 3 et portent sur :

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

Au cours de chacune d'entre elles, l'employeur doit désormais informer le CSE des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Cette obligation s'impose à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ayant un CSE, y compris à celles qui ont négocié un accord collectif adaptant le contenu, la périodicité ainsi que les modalités des consultations récurrentes en application de l'[article L. 2312-19 du Code du travail](#). En effet, elle est à la fois inscrite dans les dispositions d'ordre public qui sont insusceptibles de dérogation ([C. trav., art. L. 2312-17](#)) et dans les dispositions supplétives qui sont applicables à défaut d'accord collectif ([C. trav., art. L. 2312-22](#)).

... QUI S'ACCOMPAGNENT DE NOUVEAUX MOYENS

Refonte de la base de données économiques et sociales (BDES)

Rappel : qu'est-ce que la BDES ?

La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires au CSE en vue des 3 consultations et informations récurrentes mentionnées ci-dessus ([C. trav., art. L. 2312-18](#)). Sa mise en place n'est donc obligatoire que dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE.

Son organisation, son architecture, son contenu ainsi que ses modalités de fonctionnement (droit d'accès, niveau de mise en place, etc.) sont adaptables :

- soit par accord d'entreprise majoritaire (accord « minoritaire » validé par référendum exclu), c'est-à-dire par accord collectif signé par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants ;
- soit, en l'absence de délégués syndicaux, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité de ses membres titulaires.

À défaut, l'organisation et le contenu de cette base de données sont déterminées par les dispositions supplétives du Code du travail ([C. trav., art. L. 2312-36](#) ; [R. 2312-8 à R. 2312-14](#)).

Nouvelle dénomination et nouveau contenu

Cette base de données est renommée **base de données économiques, sociales et environnementales** (BDESE).

À ce titre, elle contient désormais une **rubrique supplémentaire portant sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Ce nouveau thème s'impose à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés astreintes à l'obligation de mettre en place cette base de données.** Sont donc concernées aussi bien les entreprises ayant conclu un accord « d'adaptation » ([C. trav., art. L. 2312-21](#)) que celles qui en sont dépourvues et qui appliquent donc les dispositions supplétives du Code du travail ([C. trav., art. L. 2312-36](#)).

Le [décret n°2022-678 du 26 avril 2022](#) précise les indicateurs environnementaux devant figurer dans cette nouvelle rubrique. Ils diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise, selon qu'elle compte moins de 300 salariés ([C. trav., art. R. 2312-8](#)) ou au moins 300 salariés ([C. trav., art. R. 2312-9](#)), et ne s'appliquent qu'à titre supplétif, c'est-à-dire en l'absence d'accord « d'adaptation » (cf. *supra*).

Ce décret toilette également certains indicateurs de la BDESE pour les mettre en cohérence avec les évolutions législatives antérieures (exemples : il substitue au comité d'entreprise le comité social et économique, prend en compte la réforme de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), etc.).

Le contenu intégral de la nouvelle BDESE présentant de manière apparente les modifications apportées par le décret est disponible en annexe (pages 6 à 20).

Nouveaux cas de recours à un expert-comptable

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable en vue des 3 consultations récurrentes rappelées ci-dessus (orientations stratégiques ; situation économique et financière de l'entreprise ; politique sociale, conditions de travail et emploi).

La loi précise le **champ de la mission de l'expert-comptable** auquel le CSE peut recourir dans ce cadre. Celle-ci **porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de chacune de ces thématiques** (orientations stratégiques : [C. trav., art. L. 2315-87-1](#) ; situation économique et financière de l'entreprise : [C. trav., art. L. 2315-89](#) ; politique sociale, conditions de travail et emploi : [C. trav., art. L. 2315-91-1](#)).

NOTA : les missions de l'expert-comptable dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale n'étaient pas définies dans le Code du travail. La loi « Climat » a créé deux nouveaux articles pour les préciser.

ATTENTION ! Faute de précision en ce sens dans la loi, le financement de ces expertises devrait être régi selon les dispositions de droit commun :

- l'expertise réalisée dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise devrait donc être co-financée à hauteur de 80% pour l'employeur et de 20% pour le CSE ([C. trav., art. L. 2315-80, 2°](#)) ;
- et les expertises réalisées dans le cadre des consultations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise d'une part, et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, d'autre part, devraient être intégralement financées par l'employeur ([C. trav., art. L. 2315-80, 1°](#)).

Changement de dénomination du congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)

Le CFESS devient le **congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)**.

Tous les articles du Code du travail ont donc été mis à jour en conséquence.

Élargissement du stage de formation économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique dont la durée (5 jours maximum) est imputée sur celle du CFESES. Son financement est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Le contenu de ce stage n'était pas défini par la loi. Néanmoins, une ancienne [circulaire du 27 septembre 1983](#) indiquait qu'il devait permettre de préparer les membres du comité à mieux appréhender les données significatives de l'entreprise et intégrer, pour l'essentiel, les éléments suivants :

- les différentes formes juridiques de l'entreprise ;
- les restructurations : fusions, scissions, prises de participation ;
- les mécanismes de base de la comptabilité : bilan, compte d'exploitation, etc. ;
- les notions de base de l'analyse financière : stock, investissements, emprunts, etc. ;
- éventuellement, les procédures de règlement des entreprises en difficulté.

Il est désormais indiqué dans le Code du travail que ce stage peut porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises ([C. trav., art. L. 2315-63](#)).

ANNEXE

Contenu de la BDESE dans les entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. R. 2312-8)

NOTA : en rouge figurent les ajouts relatifs à la rubrique « environnement » ainsi que les modifications textuelles apportées par le décret n°2022-678 du 26 avril 2022.

1° Investissements :	
A - Investissement social :	<p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ;
	<p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ;
	<p>c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 des informations mentionnées à l'article D. 5212-4 est jointe au présent rapport ;
	<p>d) Evolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans ;</p>
	<p>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 des articles L. 6361-1, L. 6323-13 et L. 6362-4 ; - 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 à l'avant-dernier au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ;
	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; - horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ; <p>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 <u>L. 2312-9</u> 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) Evolution 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° Egalité 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 :	A partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au A du 2°, la stratégie comprend les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> - mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; - objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues ;
3° Fonds propres, endettement et impôts :	
	a) Capitaux propres de l'entreprise ;

	b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;
	c) Impôts et taxes ;
4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :	
A-Evolution 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) Epargne salariale : intéressement, participation ;
5° Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du <u>comité d'entreprise-comité social et économique</u>, mécénat ;	
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 :	Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, 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 :	

<p>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 ;</p>	
<p>B-Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.</p>	
<p>10° Environnement (1)</p>	
<p><u>A-Politique générale en matière environnementale :</u></p>	<p><u>Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnements et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement :</u></p>
<p><u>B-Économie circulaire :</u></p>	<p>a) <u>Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code :</u></p> <p>b) <u>Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie :</u></p>
<p><u>C-Changement climatique :</u></p>	<p>a) <u>Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre :</u></p> <p>b) <u>Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans.</u></p>
<p><u>Notes :</u></p> <p>(1) <u>Lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (i.e. par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.</u></p>	

Contenu de la BDESE dans les entreprises d'au moins 300 salariés
(C. trav., art. R. 2312-9)

NOTA : en rouge figurent les ajouts relatifs à la rubrique « environnement » ainsi que les modifications textuelles apportées par le décret n°2022-678 du 26 avril 2022.

1° Investissements :	
A-Investissement social :	<p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;</p> <p>i - Effectif : Effectif total au 31/12 (1) (I) ; Effectif permanent (2) (I) ; Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 (I) ; Effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) (I) ; Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (I) ; Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (4) (I) ; Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (5) (I) ; Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (I) : français/étrangers ; Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (II) ;</p> <p>ii - Travailleurs extérieurs : Nombre de salariés (6) appartenant à une entreprise extérieure (6) (23) ; 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 ;</p> <p>b) Evolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle ;</p> <p>i - Embauches : Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée ; Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont Nombre de contrats de travailleurs saisonniers) (I) ; Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans ;</p> <p>ii - Départs : Total des départs (I) ; Nombre de démissions (I) ; Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (I) ; Nombre de licenciements pour d'autres causes (I) ; Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (I) ; Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) (I) ; Nombre de mutations d'un établissement à un autre (I) ; Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) (I) ; Nombre de décès (I) ;</p> <p>iii - Promotions : Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11) ;</p> <p>iv - Chômage : Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée (I) ; Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) (I) : - indemnisées ; - non indemnisées ; Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée (I) ; Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée (I) ;</p>

	<p>- indemnisées ; - non indemnisées ;</p> <p>c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ; Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de <u>employés sur</u> l'année considérée (13) ; Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de <u>sur</u> l'année considérée ;</p> <p>d) Evolution du nombre de stagiaires ;</p> <p>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>i - Formation professionnelle continue (44) : 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 <u>formation aux organismes de recouvrement</u> ; versement auprès d'organismes agréés ; Trésor et autres ; total ; Nombre de stagiaires (II) ; Nombre d'heures de stage (II) : - rémunérées ; - non rémunérées. Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances ;</p> <p>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 ;</p> <p>iii - Apprentissage : Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année ;</p>
	<p>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)</p> <p>i - Accidents du travail et de trajet : Taux de fréquence des accidents du travail (I) ; Nombre d'accidents avec arrêts de travail <u>divisé par nombre d'heures travaillées</u> ; Nombre d'heures travaillées ; Nombre d'accidents de travail avec arrêt x 10⁶ <u>divisé par nombre d'heures travaillées</u> ; Nombre d'heures travaillées ; Taux de gravité des accidents du travail (I) ; Nombre des journées perdues <u>divisé par nombre d'heures travaillées</u> ; Nombre d'heures travaillées ; Nombre des journées perdues x 10³ <u>divisé par nombre d'heures travaillées</u> ; 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 ;</p>

Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail ;

ii - Répartition des accidents par éléments matériels (28) :

Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves-codes 32 à 40 ;

Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation-code 02 ;

Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) -codes 09 à 30 ;

Nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage-codes 01,03,04 et 06,07,08 ; Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel-code 05 ;

Autres cas ;

iii - Maladies professionnelles :

Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année ;

Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci ;

Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29) ;

iv - Dépenses en matière de sécurité :

Effectif formé à la sécurité dans l'année ;

Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise ;

Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente ;

Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité ;

v - Durée et aménagement du temps de travail :

Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) (I) ;

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (I) :

- au titre du présent code (31) ;

- au titre d'un régime conventionne (I) ;

Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) (I) ;

Nombre de salariés employés à temps partiel (I) :

- entre 20 et 30 heures (33) ;

- autres formes de temps partiel ;

Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (I) ;

Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) (I) ;

Nombre de jours fériés payés (35) (I) ;

vi - Absentéisme (14) :

Nombre de journées d'absence (15) (I) ;

Nombre de journées théoriques travaillées ;

Nombre de journées d'absence pour maladie (I) ;

Répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) (I) ;

Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles (I) ;

Nombre de journées d'absence pour maternité (I) ;

Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes ...) (I) ;

Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes (I) ;

vii - Organisation et contenu du travail :

Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit ;

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

Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 de l'article D. 4163-2 (36) (distinguer femmes-hommes) ;

	<p>viii - Conditions physiques de travail : Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de <u>80 à 85 db</u> à leur poste de travail (37) ; Réaliser une carte du son par atelier (37) ; Nombre de salariés exposés <u>au froid et</u> à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38) des articles R. 4223-13 à R. 4223-15 ; <u>Nombre de salariés exposés aux températures extrêmes au sens de l'article D. 4161-2 (38) ;</u> 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 <u>de l'article L. 5424-8 (39) ;</u> Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40) ;</p> <p>ix - Transformation de l'organisation du travail : Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41) ;</p> <p>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 ;</p> <p>xi - Médecine du travail (43) : Nombre d'examens cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres) <u>Nombre de visites d'information et de prévention et nombre d'examens médicaux (distinguer les travailleurs en suivi de droit commun et ceux en suivi individuel renforcé) ;</u> 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 ;</p> <p>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 ;</p>
<p>B-Investissement matériel et immatériel :</p>	<p>a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;</p> <p>c) L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise ;</p>
<p>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 ;</p>	
<p style="text-align: center;">2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :</p>	
<p>I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise :</p>	
<p>A-Conditions générales d'emploi :</p>	<p>a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;</p> <p>b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ;
	<p>c) Données sur les congés :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ;
	<p>d) Données sur les embauches et les départs :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ;
	<p>e) Positionnement dans l'entreprise :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; - répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;
B-Rémunérations et déroulement de carrière :	<p>a) Promotion :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; - durée moyenne entre deux promotions ;
	<p>b) Ancienneté :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ;
	<p>c) Age :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - âge moyen par catégorie professionnelle ; - âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;
	<p>d) Rémunérations :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 :	<p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 :	<p>Données générales par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> -répartition par poste de travail selon :

	<ul style="list-style-type: none"> - l'exposition à des risques professionnels ; - la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches ; <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (28) ; - 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) de l'article R. 4624-22 <u>R. 4624-31</u> ; - 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 <u>comité social et économique</u> aux modes d'accueil de la petite enfance ; - évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.
<p>Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :</p> <p>a) Les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ;</p> <p>b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;</p> <p>c) Ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.</p> <p>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.</p>	
III. Stratégie d'action :	<p>A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; - objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les

	atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echéancier 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-Evolution des rémunérations salariales :	<p>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 ;</p> <p>i - Montant des rémunérations (17) : Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rapport entre la masse salariale annuelle (18) (II) et l'effectif mensuel moyen ; - rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures (II) ; OU - rémunération mensuelle moyenne (19) (II) ; - part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (II) ; - grille des rémunérations (20) ; <p>ii - Hiérarchie des rémunérations : Choix d'un des deux indicateurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>iv - Charge salariale globale</p>
	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-Epargne salariale : intéressement, participation :	<p>Montant global de la réserve de participation (25) ;</p> <p>Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) (I) ;</p> <p>Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat ...) ;</p>
C-Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;	Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (I) ;

<p>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 ;</p>	
<p>5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise <u>comité social et économique</u>, mécénat :</p>	
<p>A-Représentation du personnel :</p>	<p>a) Représentants du personnel et délégués syndicaux : Composition des comités sociaux et économiques et/ ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale ; Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel ; Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée ; Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée ; Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée ; Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (45) ;</p> <p>b) Information et communication : Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (46) ; Eléments caractéristiques du système d'accueil ; Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application ; Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (47) ;</p> <p>c) Différends concernant l'application du droit du travail (48) ;</p>
<p>B-Activités sociales et culturelles :</p>	<p>a) Activités sociales : Contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités <u>sociaux économiques</u> d'établissement; Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49) ;</p> <p>b) Autres charges sociales : Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (50) ; Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (51) ; Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail ;</p>
<p>6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4° :</p>	
<p>A-Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;</p>	
<p>B-Rémunération de l'actionariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus) ;</p>	
<p>7° Flux financiers à destination de l'entreprise :</p>	
<p>A-Aides publiques :</p>	<p>Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ;</p> <p>Pour chacune des de ces <u>aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2312-28</u>, 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 ;</p>
<p>B-Réductions d'impôts ;</p>	
<p>C-Exonérations et réductions de cotisations sociales ;</p>	

D-Crédits d'impôts ;	
E-Mécénat ;	
F-Résultats financiers (création de rubrique pour intégrer infos du R2323-14) :	<p>a) Le chiffre d'affaires ;</p> <p>b) Les bénéfices ou pertes constatés ;</p> <p>c) Les résultats globaux de la production en valeur et en volume ;</p> <p>d) L'affectation des bénéfices réalisés ;</p>
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.	
<u>10° Environnement (52)</u>	
<u>I-Pour les entreprises soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce :</u>	
<u>A-Politique générale en matière environnementale :</u>	<u>Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce ;</u>
<u>B-Economie circulaire :</u>	<u>Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;</u>
<u>C-Changement climatique :</u>	<u>Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans ;</u>
<u>II-Pour les entreprises non soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce :</u>	
<u>A-Politique générale en matière environnementale :</u>	<u>Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;</u>
<u>B-Economie circulaire :</u>	<p><u>i - Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;</u></p> <p><u>ii - Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ;</u></p>

C-Changement climatique :

i - Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre :

ii - Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans.

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.

A 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.

A 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 divisé par 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) A 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 L. 5212-5.

(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 déclaration sociale nominative).

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

(19) Rémunération mensuelle moyenne :

$1/2 \sum$ (masse salariale du mois i)

(effectif du mois i).

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

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

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

(23) Prestataires de services. ~~régies~~

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

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

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

(27) Non compris les dirigeants.

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

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

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

- (31) Au sens des dispositions du présent code et du [code rural et de la pêche maritime](#) instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires.
- (32) Au sens de l'article L. 3121-48.
- (33) Au sens de l'article L. 3123-1.
- (34) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.
- (35) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.
- (36) ~~Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux à la chaîne :~~
~~-les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;~~
~~-les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence pré-réglée 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.~~
Seuils associés aux facteurs de risques professionnels pour le travail répétitif : « Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte :
-Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus pour minimum 900 heures par an
-Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute pour minimum 900 heures par an ».
- (37) Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent. Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant une action de prévention qui sont fixées dans le tableau prévu à l'article R. 4431-2.
- (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.~~
Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius pour minimum 900 heures par an.
- (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.~~
« Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir ».
- (40) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971) du directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises.
- (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) du directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises.
- (44) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue aux données relatives aux contributions de formation professionnelle de la déclaration sociale nominative.
- (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.
- (52) Lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (i.e. par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.