

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1976-1977

Annexe au procès-verbal de la séance du 1^{er} juin 1977.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE relatif au bilan social de l'entreprise,

Par M. André BOHL,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Marcel Souquet, président ; Lucien Grand, Jacques Henriot, Bernard Lemarié, Hector Viron, vice-présidents ; Mlle Gabrielle Scellier, MM. Charles Cathala, Georges Marie-Anne, Jean Mézard, secrétaires ; Jean Amelin ; Hubert d'Andigné, André Aubry, Hamadou Barkat Gourat, Noël Berrier, André Bohl, Louis Boyer, Gabriel Calmels, Jean-Pierre Cantegrit, Lionel Cherrier, Georges Dardel, Michel Darras, Jean Desmarests, François Dubanchet, Marcel Gargar, Jean Gravier, Michel Labéguerie, Edouard Le Jeune, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Michel Moreigne, Jean Natali, André Rabineau, Victor Robini, Eugène Romaine, Pierre Sallenave, Robert Schwint, Albert Sirgue, Bernard Talon, Henri Terré, René Touzet, Jean Varlet, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (5^e législ.) : 2755, 2858 et in-8° 664.

Sénat : 300 (1976-1977).

Entreprise. — Bilan social de l'entreprise - Entreprises industrielles et commerciales - Emploi - Salariés - Travail - Travail (Hygiène et sécurité du) - Formation professionnelle et promotion sociale - Syndicats professionnels - Comités d'entreprise - Sociétés.

SOMMAIRE

	Pages.
Introduction	3
I. — Diversité des recherches et des expériences de bilan social	5
A. — Recherches et expériences dans les pays étrangers.....	5
B. — Recherches et expériences françaises.....	6
II. — Appréciations des partenaires sociaux sur le contenu du projet de loi relatif au bilan social de l'entreprise	10
A. — Le principe du bilan social.....	11
B. — Le seuil d'application.....	13
C. — Le contenu	15
D. — La procédure d'élaboration et la date de mise en œuvre.....	17
E. — Contrôle et sanctions.....	18
III. — Examen des articles	20
Tableau comparatif	33
Amendements présentés par la commission	39
ANNEXES	43

Mesdames, Messieurs,

Depuis plusieurs décennies, les nécessités de la croissance ont exigé la mise en place de systèmes complexes de comptabilité économique et financière : la comptabilité nationale pour l'ensemble de l'économie française, le plan comptable pour les entreprises.

Peu à peu, au niveau macro-économique, il est apparu que les indicateurs économiques ne permettaient d'appréhender qu'une partie du réel et que ceux-ci devaient être complétés par des indicateurs sociaux. Les premières études en ce sens furent menées aux Etats-Unis au cours des années 60, dans le cadre d'une analyse des conséquences technologiques, économiques et sociales de la réalisation du programme de la N. A. S. A. D'autres recherches ont été ensuite engagées, aux Etats-Unis, sur les conséquences indirectes non intentionnelles de la croissance économique, aboutissant aux documents « Toward a Social Report » en 1969 et « Social Indicators » en 1973.

Des travaux similaires ont été entrepris en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas, au Canada et au Japon, et par l'O. C. D. E. et la Communauté européenne.

En France, le VII^e Plan marque une étape significative en ce domaine. Le rapport sur l'orientation préliminaire avait recommandé la création d'indicateurs sociaux et écologiques complétant les indicateurs traditionnels : « Réduire la distance entre la croissance économique et la progression du bien-être, tel est bien le sens dans lequel notre développement doit être consciemment orienté. Or les instruments actuels de mesure de la croissance, en particulier le produit national brut, ne rendent pas bien compte de nombreux phénomènes dont la connaissance est pourtant indispensable pour que les nouveaux arbitrages s'opèrent dans la clarté : il sera nécessaire de les compléter par des indicateurs sociaux et écologiques qui expriment de manière fidèle le sens et l'ampleur des progrès de la société ».

Au cours de la deuxième phase d'élaboration du Plan, un groupe de travail a été spécialement désigné pour étudier ces problèmes.

Le VII^e Plan lui-même précise : « Des indicateurs nouveaux, sociaux et écologiques seront associés aux plus significatives des actions destinées à réorienter la croissance ». Pour exécuter cette directive, une série d'indicateurs a été élaborée pour « apprécier la réalisation des objectifs du Plan en matière d'amélioration des conditions de vie ». C'est, au niveau de l'économie nationale, « une première tentative en vue de mettre sur le même plan des indicateurs sociaux et économiques » ; elle a encore un caractère expérimental. La liste retenue, qui sera complétée et améliorée en fonction des progrès de l'information statistique, permettra de suivre l'ampleur de l'effet redistributif des transferts en faveur des familles, la réduction des écarts existants entre les revenus et plus particulièrement l'amélioration de la position relative des travailleurs manuels, l'efficacité de certains services collectifs pour la réduction des inégalités, l'ampleur et les résultats des actions engagées pour réduire la pollution, protéger l'environnement et améliorer les conditions de l'habitat. Ces indicateurs s'ajoutent à ceux associés auparavant au VI^e Plan pour mesurer notamment les évolutions de la productivité apparente du travail, de la durée du travail, de l'emploi.

Au niveau de l'entreprise, des besoins identiques se sont manifestés, ce qui a amené des recherches et des expériences tendant à définir des indicateurs sociaux applicables à l'entreprise et à mettre au point des modèles de bilan social.

Dans le rapport qui suit, nous analyserons d'abord brièvement les recherches et les expériences de bilan social, ensuite nous présenterons les appréciations des partenaires sociaux sur le contenu du projet de loi actuellement en discussion.

I. — DIVERSITE DES RECHERCHES ET DES EXPERIENCES DE BILAN SOCIAL

A. — Recherches et expériences dans les pays étrangers.

1° C'est d'abord aux **Etats-Unis** qu'ont été menées les *premières études* destinées à mettre au point un bilan social. Le « social audit » a été imaginé par les responsables des grandes entreprises pour répondre aux critiques formulées par les défenseurs de l'environnement, les étudiants et une partie de la presse, à l'encontre des méfaits de l'industrialisation et de la puissance des sociétés privées.

Le « social audit » se présente comme une comptabilité sociale externe et interne de l'entreprise. Il s'agit d'abord de démontrer les effets positifs des activités industrielles sur l'ensemble de la société ; le système se propose également de mettre en évidence sous forme de gains en dollars les résultats sociaux de l'entreprise ; telles ont été les intentions respectives de la General Motors et de ABT Associates.

Cependant, la méthode américaine ne peut avoir qu'une portée limitée car il est difficile de traduire tous les phénomènes sociaux en termes monétaires.

2° En **Allemagne fédérale**, on relève l'expérience de bilan social menée depuis 1971 par une entreprise spécialisée dans l'installation de centrales thermiques ; cette démarche a été une réponse aux critiques reprochant à cette entreprise d'avoir une action négative sur l'environnement.

D'autre part, plusieurs syndicats ouvriers allemands ont élaboré des modèles de bilan social portant principalement sur les données internes de l'entreprise et prenant en compte quelques données externes, en particulier la pollution, les aides de l'Etat et les installations d'infrastructure.

3° En **Grande-Bretagne**, des modèles comptables ont été élaborés afin de quantifier, d'une part, les effets de l'activité de l'entreprise sur l'environnement, d'autre part, la situation sociale interne. Ce système assez global est appliqué dans quelques entreprises en collaboration avec des représentants du personnel.

B. — Recherches et expériences françaises.

1° Les recherches comportent des *approches ponctuelles* et des *approches plus globales*.

Certains experts comptables ont étudié de nouveaux modèles de comptabilité susceptibles d'aboutir à la création de comptes sociaux, afin de mettre en place des bilans réunissant des informations comptables sur la situation sociale dans les mêmes conditions que pour un bilan financier. Cette approche est présentée comme un « *outil comptable des ressources humaines* ».

D'autres méthodes, en particulier celle de M. Tezenas de Montcel et celle du Bossart Institut ont pour but d'établir des *tableaux de bord sociaux utilisables pour la gestion des tensions sociales*. Il s'agit de mesurer par des indicateurs les facteurs de tension sociale et les facteurs de satisfaction, ensuite d'élaborer éventuellement une stratégie sociale dans l'entreprise. Des cabinets de conseil ont également mis au point des instruments analogues issus de l'analyse des résultats d'études et d'interventions effectuées dans le cadre de leur activité professionnelle.

Simultanément, des *approches beaucoup plus globales* des problèmes sociaux de l'entreprise peuvent être observées en France.

De ce point de vue, on attachera une importance toute particulière au *rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise présenté par M. Sudreau* en février 1975 ; ce document est en quelque sorte le « *parent* » du projet de loi examiné actuellement par le Parlement. Le bilan social y apparaît comme un élément fondamental de la réforme de l'entreprise ; les propositions de M. Sudreau ont fortement influencé la démarche du Gouvernement tendant à rendre obligatoire, dans un certain nombre d'entreprises, le bilan social. Qu'il s'agisse des chapitres traités par le bilan social qui figurent à l'article L. 438-2 dans le projet de loi, de la méthode de présentation de ce bilan constitué d'un ensemble de données chiffrées correspondant à des indicateurs, le rapport Sudreau a bien été l'initiateur de la politique actuellement menée par le Gouvernement dans ce domaine.

Une autre réflexion théorique globale doit être citée ici, c'est celle de M. Alain Chevalier dans le cadre de l'Institut de l'entreprise qui, depuis 1973, étudie un projet de bilan social expérimenté dans

certaines entreprises. L'analyse proposée prend en compte l'aspect social de l'entreprise en elle-même et dans la société, elle refuse une appréciation purement monétaire qui ne pourrait rendre compte de la totalité du réel. Pour ce faire, l'Institut de l'entreprise a défini une nomenclature d'indicateurs regroupés dans neuf chapitres, étant entendu que celle-là constitue le cadre de négociations nécessaires à la mise au point d'un bilan social.

2° Les expériences françaises sont menées selon des orientations variées.

En 1975, la Commission des opérations de Bourse avait déjà noté qu'une soixantaine de sociétés cotées en Bourse présentaient à leurs actionnaires des documents concernant la situation sociale dans les entreprises et indiquant l'état des relations avec les salariés ; dans une trentaine de ces sociétés, les informations présentées avaient effectivement la forme d'un véritable rapport social, en raison du nombre, de la qualité et de la cohérence des renseignements communiqués.

On relatera ici les différents types de bilan social étudiés et appliqués sous l'égide de certains organismes patronaux ou d'instituts de recherche.

Une douzaine d'entreprises publiques et privées employant de 800 à plusieurs milliers de salariés ont retenu un modèle de rapport social inspiré par l'*Institut de l'entreprise*, composé d'indicateurs permettant des comparaisons dans le temps et intégrant les observations des partenaires sociaux.

Le modèle du *Centre des jeunes dirigeants* est à l'origine du bilan social mis en place dans un certain nombre de petites et moyennes entreprises de province, parmi lesquelles on peut citer la Société des vins de France. Le C. J. D. a adopté une démarche pragmatique et concertée caractérisée par deux approches : la première — un diagnostic de la dynamique des relations sociales (Diadyres) — est une réflexion qualitative menée à partir d'un questionnaire détaillé portant sur neuf thèmes ; la seconde est un test de bilan social destiné à amorcer un bilan quantitatif élaboré selon une méthode si possible paritaire, à partir d'un schéma comportant cinq chapitres. Il faut insister sur le fait que le bilan social est pour le C. J. D. un élément de la politique contractuelle.

De grandes entreprises de tous les secteurs économiques expérimentent les études de « *Entreprise et progrès* » qui ont abouti

à la mise au point d'un tableau de bord social, déjà testé comme outil de gestion au service de l'encadrement. Regroupant des indicateurs peu nombreux et simples, ce tableau de bord social est mis à jour périodiquement. « Entreprise et Progrès » a également conçu un modèle de rapport social traitant onze thèmes et contenant cinquante-trois données quantitatives accompagnées d'un commentaire, ce qui est une originalité par rapport au modèle de l'Institut d'entreprise ou du C.J.D. Ce rapport social est actuellement en cours d'expérimentation.

L'Union des industries métallurgiques et minières propose aux entreprises privées du secteur de la métallurgie un modèle de bilan social regroupant trente indicateurs pour traiter quatre grands thèmes. Comme « Entreprise et Progrès » l'U.I.M.M. complète les données chiffrées par une note expliquant les évolutions et présentant éventuellement des projets pour l'avenir. Un cahier de bord social est actuellement à l'étude.

Des entreprises de toutes dimensions en France et dans divers autres pays d'Europe appliquent un bilan social établi par l'*Institut Battelle*. Ce modèle comporte de multiples indicateurs destinés à évaluer le rôle social interne et externe de l'entreprise grâce à l'établissement de ratios.

Indépendamment des expériences relatées précédemment, qui sont le fruit d'initiatives privées, les expérimentations de bilan social ont été l'objet d'encouragements officiels remarquables.

A la suite du rapport Sudreau, l'*Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail* — établissement public administratif, dans lequel sont représentés l'Etat, les syndicats ouvriers et le patronat — a été chargée de préparer un modèle de bilan social et d'appliquer celui-ci dans quelques entreprises publiques et privées comptant de 400 à plusieurs milliers de salariés et appartenant à des branches d'activité diverses. Le bilan social de l'A.N.A.C.T. comporte actuellement six chapitres et quarante-quatre rubriques ; ce bilan est mis au point dans les entreprises intéressées selon une méthode paritaire associant, soit le comité d'entreprise, soit la direction du personnel, aux travaux de l'établissement public précité.

En 1976, M. Durafour relançait le bilan social et demandait à des entreprises sélectionnées d'étudier pendant deux ans les modalités de mise en œuvre de cet aspect de la réforme de l'entreprise.

Très récemment, dans une correspondance adressée aux chefs d'entreprises du Patronat français et des Petites et moyennes entre-

prises, M. Beullac recommandait un développement de la concertation par le moyen de l'expression directe du salarié, et soulignait que le bilan social devait favoriser la circulation de l'information dans l'entreprise.

Au terme de ce rapide tour d'horizon des expériences de bilan social, on est frappé par la variété des types de bilans retenus par les entreprises. A ce propos, il faut d'ailleurs souligner qu'indépendamment des modèles mis en forme par des organisations professionnelles ou des instituts de recherche, quelques entreprises ont élaboré des bilans sociaux originaux répondant à leurs besoins propres.

On constate donc que le bilan social peut être inspiré par une approche comptable ou globale, qu'il peut être purement quantitatif ou comporter des commentaires et des appréciations. Les sujets couverts par le bilan social peuvent être exclusivement internes à l'entreprise ou prendre en compte les effets externes de l'activité industrielle sur l'environnement et sur la société.

Instrument de gestion pure au service de la direction ou élément d'une politique contractuelle, le bilan social présente donc des physionomies très diverses. Il en est de même quant à son champ d'application puisqu'il est en vigueur tant dans les P. M. E. que dans de grandes entreprises.

Il nous paraît important d'insister sur cette diversité, afin d'apprécier à sa juste valeur le projet de loi appelé à définir le « minimum légal » de bilan social.

II. — APPRECIATIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LE CONTENU DU PROJET DE LOI RELATIF AU BILAN SOCIAL DE L'ENTREPRISE

Selon le projet de loi qui nous est soumis, le bilan social sera obligatoire dans les entreprises employant plus de 750 personnes. En outre, un bilan d'établissement sera institué dans tout établissement comptant plus de 750 salariés.

Le bilan social se présentera comme un document récapitulatif et rétrospectif contenant des données chiffrées sur sept chapitres intéressant la vie des salariés et ce pour l'année écoulée. Le bilan social ne supprimera aucune des obligations d'information et de consultation des comités d'entreprise incombant actuellement aux chefs d'entreprise. Un décret définira les indicateurs figurant dans le bilan social, ceux-là étant adaptés à la taille de l'entreprise ou de l'établissement et à la branche d'activité.

Le projet de bilan sera soumis au comité d'entreprise ou d'établissement, qui émettra un avis et pourra éventuellement obtenir la modification du bilan social définitif.

Le projet de loi initial prévoyait l'application du bilan social aux entreprises publiques et aux établissements publics industriels et commerciaux, l'Assemblée Nationale a étendu cette obligation aux entreprises et établissements publics non visés aux articles L. 438-1 et L. 438-10 du Code du travail, ainsi qu'aux services de l'Etat et des collectivités locales dont les conditions de fonctionnement sont assimilables à celles d'une entreprise.

A propos de ce projet brièvement résumé ici, votre rapporteur a entendu les représentants d'organisations syndicales, patronales et ouvrières, qui ont présenté leur point de vue sur le texte en discussion.

A. — Le principe du bilan social.

Les organisations syndicales ne sont généralement pas hostiles au principe du bilan social, mais des différences importantes apparaissent néanmoins.

Le C. N. P. F. (Conseil national du patronat français), qui s'est abstenu lors du vote de l'avis du Conseil économique et social sur l'avant-projet, a précisé qu'il n'est *pas défavorable au bilan social mais qu'il aurait souhaité une expérimentation préalable plus longue*. Il eût été plus réaliste, selon cette organisation, d'effectuer un plus grand nombre d'expériences et d'attendre les résultats de celles-ci avant toute extension du champ d'expérimentation. Le patronat français estimait préférable la démarche de M. Durafour, qui ne voulait imposer aucune obligation avant l'expiration du délai de deux ans prévu pour mener à bien les travaux en cours dans de grandes entreprises, le caractère prématuré de la loi risquant de stopper le mouvement d'idées actuel.

Pour la C. G. P. M. E. (Confédération générale des petites et moyennes entreprises), qui n'est pas directement concernée par le projet en son état actuel, le seuil étant fixé à 750 salariés, il serait préférable de laisser les choses se faire ; des entreprises présenteront un bilan social sans qu'on les y contraigne. Imposer une obligation nouvelle sera considéré comme une charge supplémentaire par les P. M. E. qui souffrent généralement d'un sous-encadrement administratif. De plus, les obligations de ce type sont beaucoup plus coûteuses pour les P. M. E. que pour les grandes entreprises, ainsi par exemple la représentation salariale coûte 40 fois plus cher dans une entreprise de 100 personnes que dans une entreprise de 10 000 personnes. Enfin, les P. M. E. redoutent que le bilan social soit une source de contestation dans l'entreprise ; elles craignent également une exploitation extérieure du bilan social résultant de comparaisons plus ou moins justifiées entre des bilans sociaux d'entreprises différentes par leur taille et par leur activité.

Le C. J. D. (Centre des jeunes dirigeants), quant à lui, estime que *le bilan social est une excellente chose* ; certes, il ne faut pas négliger les risques de comparaisons interentreprises susceptibles de poser des problèmes délicats ; cependant, ceux-ci devraient être

résolus dans le cadre de l'information et de la formation des partenaires. Le C. J. D. pense que *la loi doit être plus incitative que normative et que le bilan social doit être le fruit d'une démarche concertée et pas seulement un outil de gestion* ; il doit être en outre le point de départ d'une politique de nature contractuelle et un moyen de favoriser l'expression du syndicalisme dans les P. M. E.

La C. F. D. T. (Confédération française démocratique du travail), dont les représentants se sont abstenus lors du vote de l'avis du Conseil économique et social, *n'est pas contre un bilan social car il est important de développer les procédures d'information avec les institutions représentatives et avec les travailleurs qui devraient être en mesure de discuter des problèmes sociaux* ; cependant, la C. F. D. T. se déclare hostile à toute phraséologie comme instrument de transformation des rapports sociaux.

La C. F. T. C. (Confédération française des travailleurs chrétiens) est *favorable au bilan social*, elle a d'ailleurs voté pour l'avis au Conseil économique et social ; il en est de même pour la C. G. C. (Confédération générale des cadres).

La position de la C. G. T. (Confédération générale du travail) dépendra du contenu du bilan, car, pour elle, le projet actuel représente peu de chose. Cette centrale estime en effet que les droits des représentants des travailleurs en matière d'information sont insuffisants et que ceux-ci devraient disposer de moyens financiers beaucoup plus importants pour étudier et exploiter les renseignements communiqués aux comités d'entreprise. Pour la C.G.T., il faudrait d'abord appliquer intégralement les textes aujourd'hui en vigueur ; le projet de loi n'est pas mauvais mais il n'ajoute rien à ce qui existe, il est une simple globalisation des informations déjà communiquées aux comités d'entreprise, sans créer ni droit nouveau ni extension des droits actuels. De plus, la C. G. T. craint que les employeurs soient tentés de substituer le bilan social aux obligations d'information existantes. Cette crainte ne semble pas totalement illusoire lorsqu'on lit les positions prises par la Chambre de commerce de Paris, qui souhaiterait que le bilan social ne fasse pas double emploi avec les autres informations transmises aux comités d'entreprise.

Enfin, la C. G. T. pense que le bilan social devrait être étendu au niveau des groupes de sociétés, ainsi qu'au niveau multinational ; elle revendique donc la création de comités centraux de groupes,

s'ajoutant aux comités centraux d'entreprise et aux comités d'établissement. Elle serait également favorable à l'application du bilan social à l'ensemble du secteur public.

La C. G. T. - F. O. (Confédération générale du travail - Force ouvrière), qui s'est abstenue lors du vote au Conseil économique et social, n'est pas contre le principe du bilan social, mais elle souhaite que celui-ci soit explicité par des accords conclus avec les organisations syndicales les plus représentatives ; d'autre part, elle réclame une application plus complète des textes en vigueur.

B. — Le seuil d'application du bilan social.

Le projet de loi qui vous est soumis prévoit que le bilan social sera obligatoire dans les entreprises dont l'effectif habituel est supérieur à 750 salariés ; le bilan d'établissement étant applicable lorsque l'effectif habituel est également supérieur à 750 salariés dans l'établissement.

Le seuil à partir duquel le bilan social est obligatoire est un des points essentiels du projet de loi en discussion, des positions très opposées ayant été adoptées par les diverses organisations représentatives.

Pour le C. N. P. F., le bilan ne devrait être obligatoire que dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, et ce, pour trois raisons : il faut laisser les entreprises libres de continuer les expériences qu'elles ont commencées ; il ne faut pas imposer des charges administratives nouvelles à des unités qui n'ont pas toujours un équipement de gestion suffisant ; enfin, il faut tenir compte du sentiment de saturation qui accable les entreprises moyennes.

Le C. N. P. F. estime que, pour les établissements, le seuil du bilan social obligatoire doit également être fixé à 2 000 salariés.

La C. G. P. M. E. pense que le seuil de 750 est satisfaisant, mais qu'il est probable que le bilan social sera, dans l'avenir, étendu à toutes les entreprises où la législation relative aux comités d'entreprise est applicable, c'est-à-dire celles qui comptent au moins 50 salariés.

Pour le C. J. D., le chiffre de 750 n'est peut-être pas un bon seuil car il conduit à toucher un nombre restreint de salariés. Cependant, le C. J. D. n'entend pas s'engager sur un chiffre précis

quant au seuil ; il estime que des avantages fiscaux ou financiers devraient être accordés aux entreprises de plus de 750 personnes qui détermineront paritairement les indicateurs sociaux, ainsi qu'aux entreprises de 50 à 750 personnes qui élaboreront un bilan social négocié paritairement.

La C. F. D. T. estime que le bilan social devrait être appliqué dans toutes les entreprises comptant au moins 50 salariés. Cette centrale syndicale attache une importance particulière aux problèmes des seuils ; en effet, les textes de loi contiennent de plus en plus souvent des seuils différents pour l'application des droits individuels ou collectifs des salariés. A ce propos, sont cités les exemples du repos compensateur pour les heures supplémentaires ou du projet de loi relatif au congé des mères.

En ce qui concerne plus particulièrement les droits collectifs, on note que les seuils sont de plus en plus élevés :

- 10 salariés pour les délégués du personnel ;
- 50 salariés pour le comité d'entreprise ;
- 300 salariés pour les commissions du comité d'entreprise chargées d'étudier les problèmes relatifs à la formation ou au perfectionnement professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

La C. F. D. T. considère ce mouvement de déplacement des seuils comme très anti-social et générateur d'inégalités ; cependant, elle estime que le contenu du bilan devrait être adapté à la taille de l'entreprise.

Selon la C. F. T. C., le seuil de 300 proposé dans l'avant-projet soumis au Conseil économique et social était satisfaisant, étant entendu qu'il peut toujours être abaissé par voie d'accord contractuel dans l'entreprise.

Pour la C. G. C., le seuil de 300 est raisonnable alors que celui de 750 ne se raccroche à rien, ce qui est une erreur. A ce propos, M. Calvez a d'ailleurs précisé que le chiffre de 300 avait largement motivé la position des organisations syndicales lors des débats et des votes au Conseil économique et social.

Les confédérations C. G. T. et C. G. T. - F. O. sont favorables à l'application du bilan social dans toutes les entreprises comptant au moins 50 salariés.

En ce qui concerne le problème des seuils, votre rapporteur a le sentiment que des difficultés apparaîtront lors de l'application

du bilan social, en particulier pour les entreprises disposant de plusieurs établissements. Il paraît inévitable de fixer, dans la loi, un seuil relativement élevé afin de ne pas trop alourdir les charges des entreprises. Néanmoins, il faut être conscient du fait que les salariés d'une même entreprise n'auront pas exactement les mêmes « droits au bilan » selon qu'ils travaillent dans un établissement dont les effectifs sont supérieurs ou inférieurs au seuil d'application.

C. — Le contenu du bilan social.

1° Les personnes concernées.

Seules les personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail seront concernées par le bilan social, sous réserve évidemment de l'application des règles d'appréciation du nombre de salariés pour créer un comité d'entreprise. Ne seront donc pas « traitées » par le bilan social les personnes travaillant dans l'entreprise mais dépendant, par exemple, des prestations de services ou des sociétés de surveillance ou de maintenance. Il en est de même pour les salariés travaillant chez les sous-traitants ; selon l'expression de la C. F. D. T., on prend donc seulement en compte le « noyau dur » des travailleurs de l'entreprise, ce qui, pour cette centrale, conduirait encore à accroître les inégalités, les personnes non concernées par le bilan social effectuant généralement des travaux peu qualifiés dans des conditions difficiles.

2° Les indicateurs.

Le texte du projet de loi prévoit qu'un décret définira les indicateurs et que ceux-ci pourront être adaptés selon la branche d'activité et la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

Evidemment, le nombre et le contenu précis des indicateurs ne peuvent figurer dans la loi. Cependant, ceux-ci détermineront l'impact réel du bilan social.

Le C. N. P. F. est satisfait de constater que les indicateurs seront fixés par décret en Conseil d'Etat au lieu d'arrêtés. Il estime que les indicateurs doivent être établis à partir des informations actuellement communiquées aux comités d'entreprise.

Pour la C. G. P. M. E., il faut retenir un nombre raisonnable de données dans le bilan social ; celui-ci doit être simple et contenir des éléments qui intéressent tous les salariés. Le bilan ne doit pas créer des instruments nouveaux, mais puiser dans les renseigne-

ments qui existent déjà. De plus, il faut éviter de multiplier, au départ, les causes de contestation, des perfectionnements étant possibles ultérieurement.

Pour le C. J. D., seuls 20 à 30 indicateurs devraient être obligatoires dans un total de 60 à 80, les indicateurs complémentaires étant déterminés paritairement entre la direction et le personnel. Le C. J. D. estime qu'environ 50 % des informations contenues dans un bilan social sont déjà disponibles dans les documents de la direction du personnel d'une entreprise.

Un point soulevé par le C. J. D. n'est pas traité dans le projet de bilan social actuellement en discussion. Il s'agit du pouvoir dans l'entreprise qui, selon ce centre, devrait être couvert par certains ratios.

Cependant, ces indicateurs d'un type particulier devraient être laissés en option et non rendus obligatoires. Il s'agirait ainsi d'inciter le chef d'entreprise à réfléchir sur sa fonction et sur les relations sociales dans l'entreprise.

La C. F. D. T. n'est pas en désaccord avec l'article L. 438-3, mais estime que ce texte comporte un risque de conflit à la base à propos de la procédure d'élaboration des indicateurs. Ceux-ci devraient être négociés paritairement.

La C. F. T. C. estime indispensable un aménagement contractuel des indicateurs dans les branches et dans les entreprises.

Pour la C. G. C., il faut rechercher plutôt la qualité que la quantité pour éviter tout risque d'indisposer les employeurs.

La C. G. T., quant à elle, souhaiterait une information complète et vérifiable ainsi que la suppression de la clause de discrétion qui interdit la diffusion convenable des informations. Elle estime, d'autre part, qu'il est tout à fait regrettable que le bilan social ne fixe aucune exigence quant à l'évolution future de la situation des salariés dans l'entreprise.

Enfin, un renforcement des moyens en temps et en matériel des membres des comités d'entreprise serait indispensable pour permettre à ceux-ci d'étudier valablement le projet de bilan établi par l'employeur.

3° En ce qui concerne le contenu rétrospectif du bilan social, l'Assemblée Nationale a limité la portée du texte déposé par le Gouvernement. En effet, seule l'année écoulée sera présentée dans le bilan social, la référence aux deux années précédentes étant supprimée.

La C. G. P. M. E. estime que la conjoncture défavorable actuelle justifie cette limitation dans le temps du bilan social, la présentation des années précédentes risquant d'aggraver le mécontentement des salariés. De plus, ce serait une charge supplémentaire pour les services administratifs des entreprises.

Au contraire, les centrales syndicales regrettent généralement le vote de l'Assemblée Nationale sur ce point et souhaiteraient que le bilan social présente une rétrospective des trois dernières années.

D. — La procédure d'élaboration et la date de mise en œuvre du bilan social.

Le C. N. P. F. a insisté sur les difficultés de présentation du bilan d'établissement dans les entreprises à établissements multiples.

Ses représentants craignent que le texte du 3^e alinéa de l'article L. 438-5 ne conduise le comité d'entreprise à discuter de problèmes ne relevant pas de sa compétence. La communication du bilan d'établissement au comité d'entreprise comporte un risque de transfert du pouvoir du comité d'établissement vers le comité central d'entreprise ; cela serait contraire à la législation en vigueur et à la décentralisation qui existe dans certaines sociétés.

D'autre part, le C. N. P. F. estime que les délais de communication du projet de bilan au comité d'établissement ou au comité d'entreprise ne sont pas indispensables.

Un autre point a soulevé de nombreuses discussions. Il s'agit de la communication du projet de bilan aux délégués syndicaux, étant entendu que les représentants syndicaux visés à l'article L. 433-1 du Code du travail reçoivent normalement communication des documents adressés aux membres élus du comité d'entreprise.

L'Assemblée Nationale a supprimé la communication aux délégués syndicaux ; cela a paru regrettable aux représentants de plusieurs centrales syndicales, en particulier ceux de la C. G. T. - F. O. qui ont exprimé le souhait de voir rétabli le texte proposé initialement par le Gouvernement.

La communication du bilan définitif et de l'avis du comité d'entreprise aux actionnaires des sociétés par actions a été considérée comme un élément positif.

Au contraire, le texte de l'article 3 qui fixe la date de mise en application du texte a provoqué de nombreuses protestations des syndicats ouvriers qui estiment trop lent le processus de mise en œuvre. Cette opinion a été exprimée par l'ensemble des centrales syndicales.

E. — Contrôle et sanctions.

Le texte déposé par le Gouvernement ne comporte aucun contrôle du contenu du bilan social, le Gouvernement ayant relevé que les contentieux sont peu nombreux et qu'en toute hypothèse le juge civil peut statuer sur toute demande présentées par le comité d'entreprise ou les organisations syndicales, les seules infractions à l'application du bilan social étant l'absence de présentation de bilan d'entreprise ou de bilan d'établissement ou l'absence d'un chapitre dans un de ces bilans ; dans ces cas, les sanctions sont celles prévues pour le délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise définies par l'article L. 463-1 du Code du travail.

Le C. N. P. F. regrette vivement cette référence à l'article L. 463-1 du Code du travail car les informations du bilan social ne sont, en fait, qu'un doublon des informations éparses dues actuellement au comité d'entreprise et protégées par l'article L. 463-1.

D'autre part, il ne semble pas convenable d'assortir systématiquement les obligations faites aux entreprises de sanctions pénales qui peuvent atteindre un maximum de deux ans de prison, alors qu'il existe d'autres possibilités : ainsi, par exemple, pour l'application de la loi sur l'amélioration des conditions de travail, le procès-verbal de la réunion qui doit être tenue obligatoirement sur ce sujet est nécessairement joint à toute demande de subvention.

La C. G. P. M. E. a insisté sur le fait qu'il ne paraît pas possible de falsifier les informations et que le principe de contrôle et de sanctions est inopportun. Cette organisation craint que les représentants des syndicats utilisent d'éventuelles procédures de contrôle avec l'aide d'un expert dans le sens d'une opposition systématique à la direction.

Au contraire, le C. J. D. estime qu'il faut reconnaître clairement au comité d'entreprise la possibilité d'amender le projet de bilan et de proposer de nouveaux indicateurs sociaux.

La C. F. D. T. considère qu'il est indispensable que le comité d'entreprise soit autorisé à vérifier le contenu des indicateurs avec le concours d'un expert-comptable selon le modèle en vigueur pour les comptes financiers.

Cette centrale pense que la sanction pénale est un puissant agent d'application de la loi et que, dans le domaine du travail, la peine présente un caractère d'exemplarité très important. Dans ces conditions, le texte actuel ne donne pas du tout satisfaction à la C. F. D. T. qui voit là un projet intermédiaire entre une loi classique et un accord contractuel.

Le texte est assorti de sanctions pénales faibles ; son application repose donc sur la bonne volonté des chefs d'entreprise ; les syndicats et les comités d'entreprise auront l'impression d'avoir été dupés. Tel est le point de vue de cette centrale qui aurait préféré un texte beaucoup plus contraignant.

Pour la C. F. T. C., une expertise devrait être possible si le bilan n'est pas satisfaisant.

M. Calvez, représentant la C. G. C., estime que le chef d'entreprise ne peut tromper simultanément actionnaires et salariés et il ne voit guère les points sur lesquels le patron pourrait fournir des informations erronées ; il n'aurait d'ailleurs aucun intérêt à falsifier le bilan social.

La présence d'un expert comptable est, selon la C. G. T., indispensable, quelle que soit la nature juridique de l'entreprise, et cet expert devrait pouvoir être choisi sans aucune limite quant à la compétence territoriale. De plus, les sanctions pénales n'ont, en fait, qu'une portée limitée et il suffit que l'employeur applique la procédure pour être libéré ; il conduit ensuite les affaires comme il l'entend.

*
* *

C'est à la lumière de cette présentation des opinions des organisations syndicales sur le bilan social que votre commission s'est prononcée sur le projet de loi en discussion.

III. — EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

Le projet de loi qui vous est soumis énonce les règles applicables au bilan social d'entreprise et au bilan social d'établissement.

Pour tenir compte de ce fait sans alourdir l'intitulé du Chapitre VIII du Code du travail, votre commission vous propose un amendement modifiant celui-là en supprimant les termes : « de l'entreprise » ; le projet de loi en discussion tendant ainsi à ajouter, dans le titre troisième du Livre IV du Code du travail, un nouveau chapitre sous l'intitulé suivant :

CHAPITRE VIII

Bilan social.

Article L. 438-1 du Code du travail.

Cet article institue pour certaines entreprises soumises à la législation sur les comités d'entreprises l'obligation annuelle de présenter un bilan social.

Fort opportunément, l'Assemblée Nationale a adopté un amendement précisant que les entreprises et *organismes* énumérés aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 431-1 du Code du travail relèvent du nouveau texte.

Le bilan social ne se substitue pas aux diverses obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise, en application des lois et règlements en vigueur ou des conventions collectives ou d'entreprise.

Cependant, le champ d'application du bilan social est limité puisqu'il *n'intéresse que les entreprises comptant plus de 750 salariés*, soit 4,3 millions de personnes, alors que 5,5 millions de salariés seraient concernés si le bilan était applicable aux entreprises comptant au moins 300 salariés.

Lors des débats à l'Assemblée Nationale, divers seuils ont été proposés, principalement celui de 2 000 salariés et celui de 50 salariés.

Un député a formulé une proposition originale prévoyant une application échelonnée du bilan social dans les entreprises de 2 000, puis de 300, enfin de 50 salariés.

Il est évident que pour le dénombrement des salariés de l'entreprise, ce sont les règles en vigueur pour la création du comité d'entreprise qui seront appliquées.

Pour cet article, votre commission vous propose d'adopter trois amendements.

Le premier a pour objet de *fixer à 300 salariés le seuil à partir duquel le bilan sera obligatoire*. Votre commission a considéré ce seuil comme raisonnable ; elle a d'autre part été sensible au fait que le chiffre de 300 salariés figurait dans l'avant-projet soumis au Conseil économique et social. Cependant, pour tenir compte d'une conjoncture difficile et ne pas alourdir les charges pesant actuellement sur les entreprises moyennes, votre commission vous propose une application échelonnée en fonction de la taille de l'entreprise (cf. art. 3 du projet de loi).

Le deuxième amendement tend à insérer après le premier alinéa de l'article L. 438-1 *un alinéa nouveau qui reprend pour l'essentiel l'actuel article L. 438-4*. Ce dernier article institue l'obligation du bilan social d'établissement dans les établissements comptant plus de 750 salariés ; il paraît en effet préférable au début du texte de préciser l'étendue de la nouvelle obligation instituée tant pour les entreprises que pour les établissements. Bien évidemment, votre commission vous propose de fixer à 300 salariés le seuil de présentation obligatoire d'un bilan d'établissement.

Un troisième amendement de coordination est la conséquence formelle de l'amendement précédent.

Votre commission vous demande d'adopter l'article L. 438-1 sous réserve des trois amendements précités.

Article additionnel après l'article L. 438-1 du Code du travail.

Votre commission a estimé utile de préciser dans quelles conditions les entreprises et les établissements entreront dans le champ d'application du bilan social et en sortiront, en fonction des variations de l'effectif habituel.

Pour les entreprises et les établissements qui atteindront le seuil défini à l'article L. 438-1, le bilan social sera obligatoire pour l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Votre commission a considéré qu'une entreprise de taille moyenne ne devrait pas se voir imposer en cours d'année une obligation nouvelle ; dans le même souci, elle a également précisé que le premier bilan social peut concerner exclusivement l'année écoulée, et que le deuxième peut ne concerner que les deux dernières années écoulées. Sur ce point, votre commission a repris l'essentiel des dispositions des alinéas 2 et 3 de l'article 3 du texte présenté par le Gouvernement. Evidemment, le chef d'entreprise aura la faculté de présenter un bilan rétrospectif.

En pratique, une entreprise ou un établissement dont l'effectif atteindra 300 salariés en 1980, devra présenter en 1982 un bilan social contenant des informations relatives à l'année 1981, et en 1983 un bilan social relatif aux années 1981 et 1982. Cet exemple tient compte de l'amendement adopté par votre commission à l'article L. 438-2.

Par contre, lorsque l'effectif devient inférieur au seuil de 300 salariés, le bilan social demeurera obligatoire pour l'année en cours. Votre commission a estimé que, dans ce cas, l'entreprise ou l'établissement concerné disposerait de l'appareil statistique lui permettant de présenter un bilan social sans surcroît de travail.

Afin de régler les problèmes liés à la mise en application du bilan social, votre commission vous demande d'adopter cet article additionnel.

Art. L. 438-2 du code du travail.

Le bilan social se présente comme un instrument de mesure permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations qui ont été faites et d'évaluer les changements intervenus au cours d'une année.

Le bilan social se présentera sous la forme d'un document unique récapitulant des données chiffrées. Il regroupera des informations éparées actuellement communiquées au comité d'entreprise de façon ponctuelle ; il est composé d'éléments objectifs, puisque ce sont des chiffres, et ne comporte pas d'appréciations littéraires.

Les informations du bilan social traitent sept domaines :

- l'emploi ;
- les rémunérations et charges accessoires ;
- les conditions d'hygiène et de sécurité ;
- les autres conditions de travail ;

- la formation ;
- les relations professionnelles ;
- les conditions de vie des salariés et de leur famille dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Il faut insister sur le fait que, seuls, *sont visés par le bilan social les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail et non l'ensemble des travailleurs occupés dans l'entreprise.*

Sur cet article, votre commission vous propose d'adopter un amendement tendant à rétablir le texte du projet initial du Gouvernement qui prévoyait que le bilan social traitera l'année écoulée et les deux années précédentes.

Il paraît, en effet, indispensable, que trois exercices soient regroupés dans le même bilan. Ce document a un caractère synthétique et un but d'information. Il perdrait donc une partie de sa valeur et de son utilité s'il fallait reprendre les bilans sociaux précédents pour effectuer des comparaisons et apprécier les évolution qui, en toute hypothèse, pourraient être faites, avec un surcroît de travail, par les organisations représentatives des salariés dans l'entreprise.

Sous réserve de cet amendement, votre commission vous propose d'adopter cet article.

Art. L. 438-3 du code du travail.

Cet article fixe la *procédure d'élaboration des indicateurs qui, dans la pratique, seront les éléments essentiels du bilan social. Les organisations syndicales seront consultées avant la publication du décret en Conseil d'Etat qui fixera la liste des indicateurs. Le texte du Gouvernement prévoyait l'arrêté au lieu du décret ainsi que la possibilité d'adaptation par branche d'activité.*

L'Assemblée Nationale a voulu accentuer la différence entre bilan d'établissement et bilan d'entreprise. Elle a donc prévu que le décret fixera la liste des informations contenues dans le bilan social d'entreprise ou d'établissement ; elle a également ajouté un alinéa selon lequel le nombre et la teneur des informations sont adaptés à la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est évident que la loi ne peut fixer une liste d'indicateurs, ni déterminer le nombre d'indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement. Cependant, il est probable que,

dans certains cas, des accords contractuels pourront soit étendre le champ d'application du bilan social — par exemple à des établissements non couverts par la loi — soit augmenter la liste des indicateurs.

Votre rapporteur estime que ces accords devraient être négociés principalement à l'échelon de l'entreprise entre la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Cette procédure aura pour effet de *particulariser le bilan social pour certains chapitres et d'éviter ainsi les comparaisons non fondées* redoutées par certaines organisations.

Votre commission estime que le texte de l'article L. 438-3 doit être amendé afin que le *décret précise le nombre des indicateurs en fonction de la taille des entreprises ou des établissements* ; l'adaptation de la teneur des informations contenues dans le bilan social résultant ensuite d'arrêtés du ou des ministres compétents.

Votre commission vous propose d'adopter l'article L. 438-3 ainsi amendé.

Art. L. 438-4 du Code du travail.

Ce texte vise les entreprises disposant de plusieurs établissements et tend à rendre le bilan social obligatoire au niveau de l'établissement lorsque celui-ci comporte un nombre de salariés supérieur au seuil. Il nous est apparu souhaitable de fixer à 300 ce seuil, de même que pour le bilan d'entreprise. Le bilan d'établissement est particulièrement important, car il se situe au niveau du vécu quotidien et, pour beaucoup de salariés dépendant de grandes entreprises, il sera peut-être plus important que le bilan d'ensemble.

Votre commission est consciente des problèmes posés par le seuil appliqué aux établissements. En effet, celui-ci a pour effet de soumettre à une législation différente les salariés selon qu'ils travaillent dans un établissement de plus ou de moins de 300 salariés. D'autre part, la collecte des données sera nécessaire au niveau de l'établissement pour établir le bilan social d'entreprise. Les informations seront donc disponibles au niveau de l'établissement. *Votre commission, cependant, estime qu'il n'est pas souhaitable d'étendre légalement l'obligation de bilan d'établissement au-dessous du seuil précité, des accords contractuels pouvant cependant supprimer les différences de statut entre les salariés.*

Le texte de cet article L. 438-4 fait l'objet d'un amendement de suppression mais il est repris, sous réserve de la modification du seuil, dans un alinéa nouveau après le premier alinéa de l'article L. 438-1.

C'est donc dans ces conditions que votre commission vous demande d'adopter l'amendement qu'elle vous propose.

Art. L. 438-5 du Code du travail.

Ce texte définit la procédure d'élaboration du bilan social qui se décompose comme suit : l'employeur prépare un projet de bilan social qu'il communique au comité d'entreprise ou au comité d'établissement quinze jours avant la réunion au cours de laquelle celui-ci émettra un avis.

Le délai de quinze jours défini par le texte se substitue opportunément au délai de droit commun de trois jours ; il est, en effet, indispensable que le comité d'établissement ou d'entreprise ait le temps d'examiner avec attention le projet qui lui est soumis. Le comité émet un avis sur ce projet qui est éventuellement modifié pour tenir compte des observations formulées par le comité d'établissement ou d'entreprise. Le bilan, devenu alors définitif, peut être mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande ; votre commission s'est félicitée de cet élargissement du droit à l'information des salariés.

Le texte prévoit également que le *bilan d'établissement et l'avis du comité d'établissement sont communiqués au comité central d'entreprise ; certes, celui-ci n'est pas compétent pour discuter du bilan social d'établissement ; il semble cependant très utile qu'il ait connaissance des problèmes spécifiques des établissements.*

Le projet de loi ne comporte aucun délai pour la présentation du projet de bilan social au comité compétent. Votre commission a adopté sur ce point un amendement précisant que la réunion du comité d'entreprise ou du comité d'établissement consacrée à l'avis du projet de bilan social se tiendra dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social ; le délai est porté à six mois pour l'avis du comité central d'une entreprise comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement.

D'autre part, la commission a adopté un amendement présenté par M. Viron, autorisant *le comité d'entreprise ou le comité d'établissement à se faire assister d'un expert comptable de leur choix pour analyser le projet de bilan social.*

Au troisième alinéa de l'article L. 438-5, votre commission a dû adopter un amendement de forme résultant de la suppression de l'article L. 438-4.

Votre commission a regretté que l'Assemblée Nationale ait supprimé la communication du projet de bilan social aux délégués syndicaux, au nom de l'obligation de discrétion. Cet argument ne semble pas fondé ; en effet, le projet de bilan social ne comportera pas d'information confidentielle, ce document étant appelé à être publié : les renseignements couverts par le secret n'étant éventuellement discutés qu'au cours de la réunion du comité d'entreprise.

Dès lors, il semble qu'il n'y ait aucun obstacle à la communication du projet de bilan social aux délégués syndicaux qui doivent être toujours informés de l'évolution de tous les problèmes sociaux dans l'entreprise. C'est pourquoi votre commission a adopté un amendement *prévoyant la communication du projet de bilan social aux délégués syndicaux.*

Par contre, *votre commission estime inutile de préciser que les représentants syndicaux au comité d'entreprise visés par l'article L. 433-1 du Code du travail recevront communication du projet de bilan social, ces salariés étant normalement destinataires des convocations et des documents adressés aux membres élus du comité d'entreprise.*

Sans nier l'intérêt de la discussion du bilan social au sein du comité d'entreprise, il faut être conscient des effets relativement limités de l'avis émis par le comité. Les suites possibles de cet avis seront, le plus souvent, une absence de modification du projet de bilan ; dans quelques cas, la prise en compte d'observations du comité d'entreprise ; enfin, exceptionnellement, la saisine du juge civil

De plus, d'autres limites s'imposent au bilan social puisqu'il est essentiellement rétrospectif. *Il ne peut en aucune façon aboutir à un programme d'action sociale.* Il constitue simplement la base d'établissement de programmes annuels ainsi qu'on le verra ultérieurement à l'article L. 438-9. D'autre part, le projet de loi confirme *le monopole de négociation des organisations syndicales.*

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve des amendements qu'elle vous soumet.

Art. L. 438-6 du Code du travail.

Dans un délai de quinze jours, l'Inspecteur du travail recevra obligatoirement communication du bilan social d'entreprise et d'établissement éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent ainsi que le procès-verbal de la réunion de ce comité. Cette obligation à l'égard de l'Inspecteur du travail n'est pas nouvelle ; dans de nombreux cas, elle existe dans des termes similaires. Plus précisément, la communication du bilan social a pour objet de permettre à l'Inspecteur du travail de mieux exercer ses fonctions et non de faciliter une quelconque exploitation statistique des résultats, celle-ci n'étant guère possible en raison de la diversité prévisible des bilans sociaux et de l'absence de moyens de l'administration affectés à cette tâche. Cependant, une organisation syndicale, la C. F. T. C., estime que ce travail pourrait être effectué par la Commission supérieure des comités d'entreprise qui, jusqu'à ce jour, a eu peu d'activité.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. L. 438-7 du Code du travail.

Fort opportunément, l'article L. 438-7 prévoit que dans les sociétés par actions, le bilan social et l'avis du comité sont adressés aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les autres documents susceptibles d'être demandés ou consultés par les actionnaires en application de la loi sur les sociétés commerciales. Cependant, pour tenir compte du fait que l'exercice des sociétés ne coïncide pas obligatoirement avec l'année civile, alors que celle-ci est retenue pour le bilan social, votre commission vous propose d'adopter une rédaction rectifiée de l'article L. 438-7, précisant que sera adressé ou mis à disposition *le dernier bilan social accompagné* de l'avis du comité d'entreprise.

Votre commission a également adopté un amendement corrigeant une erreur matérielle de référence législative.

Votre commission vous demande d'adopter l'article L. 438-7 ainsi amendé.

Art. L. 438-8 du Code du travail.

Votre commission a approuvé la suppression de cet article dont le propos a été repris par l'Assemblée Nationale à l'article L. 438-1.

Art. L. 438-9 du Code du travail.

Ce texte précise que le bilan social sert de base à l'application des articles L. 432-4, 5^e alinéa, L. 437-2 et L. 950-3 ainsi qu'à celle des dispositions réglementaires du Code du travail qui prévoient l'établissement de programmes annuels. Ce texte, qui n'est guère contraignant, a une portée imprécise ; il institue une sorte d'orientation approuvée par votre commission, avec la modification apportée par l'Assemblée Nationale qui a ajouté à la liste des programmes utilisant la base du bilan social, l'article L. 432-4, 5^e alinéa, selon lequel le comité d'entreprise étudie chaque année l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Art. L. 438-10 du Code du travail.

Cet article vise les entreprises publiques tenues de constituer un comité d'entreprise ou un organisme de représentation du personnel en tenant lieu, en application de lois ou de règlements, ou en vertu de stipulations conventionnelles. Ce texte a donc une portée large ; indirectement il peut permettre une extension du champ d'application du bilan social.

Il s'agit d'étendre l'obligation du bilan social aux entreprises nationales telles que la Régie Renault, E. D. F.-G. D. F., la S.N.C.F., Air France, les Charbonnages de France, la R. A. T. P., le C. E. A., etc.

Pour tenir compte des particularités de ces diverses entreprises, le texte prévoit que des décrets en Conseil d'Etat fixeront les mesures d'adaptation nécessaires, après avis des organisations syndicales les plus représentatives dans les entreprises intéressées.

Cet article a recueilli l'approbation de votre commission.

Art. L. 438-11 du Code du travail.

Bien qu'il s'agisse d'un principe général du droit du travail, il a été jugé utile de préciser que les dispositions légales instituées par le présent texte ne font pas obstacle à l'application des conventions comportant des clauses plus favorables.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Sous réserve des amendements qu'elle vous propose, votre commission vous demande d'adopter l'article premier du projet de loi.

Article 2.

Ce texte fixe les peines applicables aux infractions relatives au bilan social.

L'Assemblée Nationale a adopté une rédaction différente du texte proposé initialement par le Gouvernement pour l'article L. 463-2. Il en résulte que seul le refus de présenter un bilan social pourrait être sanctionné comme un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 463-1 du Code du travail.

Par contre, les infractions aux dispositions des articles L. 438-1, L. 438-2 et L. 438-4 ne pourront faire l'objet que de sanctions administratives. Tel est le texte adopté par l'Assemblée Nationale à l'issue d'un débat peu clair, au cours duquel la nature des sanctions administratives visées n'a pas été définie ; il s'agirait de sanctions d'ordre pécuniaire.

Il apparaît qu'en l'état, le texte voté par l'Assemblée Nationale est inapplicable. S'agit-il de peines d'amendes infligées par le Tribunal de police ? Auquel cas, il s'agirait indiscutablement de sanctions judiciaires. S'agit-il d'un refus éventuel d'accorder des subventions de la part de l'Administration, de la suppression d'avantages fiscaux ou de l'exclusion d'une entreprise des marchés publics ? Cela n'a pas été précisé. S'agit-il, enfin, de sanctions administratives *sui generis* prononcées par l'inspecteur du travail ou par toute autre autorité ? Aucune réponse n'a été fournie sur ce point.

Pour toutes ces raisons, votre commission vous propose d'adopter un amendement reprenant le texte présenté initialement par le Gouvernement pour l'article L. 463-2.

Il faut bien noter que, en toute hypothèse, la rédaction proposée par le Gouvernement ne prévoit qu'un nombre de cas limités susceptibles de constituer une infraction : non-présentation d'un bilan d'établissement ou d'un bilan d'entreprise ; absence d'un chapitre visé à l'article L. 438-2 dans le bilan social établi par le chef d'entreprise.

Il n'existe, dans le texte du Gouvernement, aucune sanction en cas de non-respect des indicateurs ou d'absence de certains des

indicateurs définis par décret dans le bilan déposé. De même, la non-présentation du projet de bilan dans les délais impartis ou la non-communication aux délégués syndicaux ne constituent pas des infractions. Dès lors, la rédaction que nous vous proposons conduirait seulement à sanctionner un responsable d'entreprise particulièrement peu soucieux de respecter les droits à l'information élémentaires des salariés.

Pour ces motifs, votre commission vous demande d'adopter l'article 2 ainsi amendé.

Article 3.

Le texte adopté par l'Assemblée Nationale pour la mise en œuvre du bilan social ne nous paraît pas satisfaisant car il repousse à une date peut-être lointaine et non précisée le premier bilan social, celui-ci ne devenant obligatoire que pour l'exercice correspondant au premier exercice financier qui suivra la publication des décrets prévus à l'article L. 438-3.

Votre commission vous demande donc d'adopter un texte inspiré du projet initial du Gouvernement, mais prévoyant que le premier bilan social sera présenté en 1978 pour les entreprises comptant au moins 750 salariés, et en 1979 pour les entreprises comptant au moins 300 salariés. Cette application échelonnée dans le temps laisserait aux entreprises moyennes un délai d'adaptation à leurs nouvelles obligations.

D'autre part, les questions traitées à l'alinéa 2 de l'article 3, à savoir les modalités selon lesquelles une entreprise ou un établissement passera au régime du bilan social obligatoire, ont été évoquées à l'article premier. Pour résoudre ces problèmes, votre commission a adopté un article additionnel après l'article L. 438-1 du Code du travail.

Votre commission vous demande d'adopter la rédaction qu'elle vous soumet pour l'article 3.

Article 4 (nouveau).

Cet article a un double objectif ; il vise d'abord à éviter que des entreprises ou des établissements publics soient exclus du champ d'application de la loi, malgré les dispositions des articles L. 438-1 et L. 438-10 du Code du travail. D'autre part, ce texte

étend l'obligation du bilan social aux services de l'Etat et des collectivités locales dont les conditions de fonctionnement sont assimilables à celles d'une entreprise.

Votre commission a estimé que, pour les entreprises publiques, le problème du champ d'application du bilan social est convenablement réglé par les articles L. 438-1 et L. 438-10, elle vous propose donc de supprimer la référence aux entreprises dans le premier alinéa de l'article 4 (nouveau).

L'extension du bilan social à certains services de l'Etat et des collectivités locales a été jugée intéressante par la commission mais d'application difficile ; en effet, le critère défini à l'article 3 paraît peu clair ; qu'entend-il exactement par « des conditions de fonctionnement assimilables à celles d'une entreprise » ? Les cas des Postes et Télécommunications et des arsenaux ont été plusieurs fois évoqués à l'Assemblée Nationale.

Votre commission souhaiterait qu'à l'occasion de la deuxième lecture de ce projet de loi, l'Assemblée Nationale indique plus précisément à quels organismes elle souhaiterait voir étendre le bilan social.

L'article 4 énonce un principe mais renvoie au décret en Conseil d'Etat la définition du champ d'application du bilan social dans les services publics et la désignation de l'organisme appelé à faire fonction de comité d'entreprise.

Ce texte constitue donc une ouverture vers une certaine extension du bilan social à une partie du secteur public ; mais l'application dépendra en fin de compte de la seule appréciation du Gouvernement.

Sous réserve de l'amendement qu'elle vous propose, votre commission vous demande d'adopter cet article.

*
* *

Sous le bénéfice des observations et des amendements qu'elle vous soumet, votre Commission des Affaires sociales vous propose d'adopter le projet de loi relatif au bilan social de l'entreprise, adopté par l'Assemblée Nationale.

TABLEAU COMPARATIF

Texte du projet de loi.

Article premier.

Au titre troisième du Livre IV du Code du travail sont ajoutées les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VIII

« Bilan social de l'entreprise.

« Art. L. 438-1. — Dans les entreprises définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 431-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 438-10, le chef d'entreprise établit et soumet annuellement au comité d'entreprise un bilan social lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est supérieur à 750 salariés.

Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.

Article premier.

Alinéa sans modification.

« CHAPITRE VIII

« Bilan social de l'entreprise.

« Art. L. 438-1. — Dans les entreprises et organismes énumérés aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 431-1...

... à 750 salariés.

« Cette obligation ne se substitue à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui incombent au chef d'entreprise en application soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de stipulations conventionnelles.

Texte proposé par votre commission.

Article premier.

Alinéa sans modification.

« CHAPITRE VIII

« Bilan social.

« Art. L. 438-1. — Dans les entreprises...

... lorsque l'effectif habituel de l'entreprise est au moins de 300 salariés.

« Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés.

« Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent...

... conventionnelles.

« Art. additionnel L. 438-1 bis. — I. — Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement prévu à l'article L. 438-1, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

Texte du projet de loi.

Texte voté par l'Assemblée Nationale
en première lecture.

Texte proposé par votre commission.

« Art. L. 438-2. — Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

« En conséquence le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

« Art. L. 438-3. — Après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au plan national, un arrêté du ou des ministres compétents en matière de droit du travail précise, le cas échéant par branche d'activité, la liste des informations que doit contenir le bilan social en application de l'article précédent.

« Art. L. 438-4. — Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est supérieur à 750 salariés.

« Art. L. 438-2. — Le bilan social...

...de l'année écoulée.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 438-3. — Après consultation...

... au plan national,

un décret pris en Conseil d'Etat précise,...

...le bilan social d'entreprise ou d'établissement en application de l'article précédent.

« Le nombre et la teneur de ces informations sont adaptés à la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

« Art. L. 438-4. — Sans modification.

« Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée; le deuxième peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

« II. — Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement prévu à l'article L. 438-1, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

« Art. L. 438-2. — Le bilan social...

... de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 438-3. — Après consultation...

... un décret pris en Conseil d'Etat fixe la liste des informations figurant dans le bilan social en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement; le cas échéant, la teneur des informations peut être adaptée aux branches d'activité par arrêté du ou des ministres compétents.

« Art. L. 438-4. — Supprimé.

Texte du projet de loi.

« Art. L. 438-5. — Sans préjudice des dispositions de l'article L. 182-1 du présent Code, le comité d'entreprise ou d'établissement émet chaque année un avis sur le bilan social.

« A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis.

« Dans le cas prévu à l'article L. 438-4, les bilans sociaux particuliers et les avis émis sur ces bilans par les comités d'établissement sont communiqués aux membres du comité central d'entreprise dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

« Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise ou d'établissement.

« Art. L. 438-6. — Les bilans sociaux des entreprises et établissements, éventuellement modifiés pour tenir compte de l'avis du comité compétent, ainsi que le procès-verbal de la réunion dudit comité, sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai fixé par voie réglementaire.

Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.

« Art. L. 438-5. — Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« Les représentants syndicaux visés à l'article L. 433-1 du présent code reçoivent...

... ou d'établissement.

« Le bilan social, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité compétent, est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

« Art. L. 438-6. — Les bilans sociaux...

... dans un délai de quinze jours à compter de cette réunion.

Texte proposé par votre commission.

« Art. L. 438-5. — Alinéa sans modification.

A cet effet...

... émettra son avis.

Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Le comité d'entreprise ou le comité d'établissement peuvent se faire assister d'un expert comptable de leur choix pour analyser le projet de bilan social.

« Dans le cas prévu à l'article L. 438-1, deuxième alinéa, les bilans...

... l'alinéa précédent.

« Les délégués syndicaux reçoivent...

... d'établissement.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 438-6. — Sans modification.

Texte du projet de loi.

« Art. L. 438-7. — Dans les sociétés par actions le bilan social et l'avis du comité d'entreprise sont adressés aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les documents prévus aux articles 162 et 168 de la loi n° 66-536 modifiée du 24 juillet 1966.

« Art. L. 438-8. — L'établissement du bilan social selon les règles fixées par le présent chapitre constitue pour le chef d'entreprise une obligation supplémentaire s'ajoutant à celles qui lui incombent, en matière d'information et de consultation du comité d'entreprise, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de stipulations conventionnelles.

« Art. L. 438-9. — Le bilan social sert de base à l'application des articles L. 437-2 et L. 950-3 ainsi qu'à celle des dispositions réglementaires du présent Code qui prévoient l'établissement de programmes annuels.

« Art. L. 438-10. — Des décrets en Conseil d'Etat fixent les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions du présent chapitre dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes de représentation du personnel qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles du Code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

« Ces décrets sont pris après avis des organisations syndicales les plus représentatives dans les entreprises intéressées.

« Art. L. 438-11. — Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions comportant des clauses plus favorables. »

Art. 2.

Le titre sixième du Livre IV du Code du travail est complété comme suit :

« Art. L. 463-2. — Toute infraction aux dispositions des articles L. 438-1, L. 438-2 et L. 438-4 sera punie des peines prévues à l'article L. 463-1. »

Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.

« Art. L. 438-7. — Sans modification.

« Art. L. 438-8. — Supprimé.

« Art. L. 438-9. — Le bilan social... des articles L. 432-4 (cinquième alinéa), L. 437-2 et L. 950-3...

... de programmes annuels.

« Art. L. 438-10. — Sans modification.

« Art. L. 438-11. — Sans modification.

Art. 2.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 463-2. — Toute infraction aux dispositions des articles L. 438-1, L. 438-2 et L. 438-4, ne pourra faire l'objet que de sanctions administra-

Texte proposé par votre commission.

« Art. L. 438-7. — Dans les sociétés par actions le *dernier* bilan social accompagné de l'avis du comité d'entreprise...

... la loi n° 66-537 modifiée du 24 juillet 1966.

« Art. L. 438-8. — Suppression maintenue.

« Art. L. 438-9. — Sans modification.

« Art. L. 438-10. — Sans modification.

« Art. L. 438-11. — Sans modification.

Art. 2.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 463-2. — Toute infraction aux dispositions des articles L. 438-1 et L. 438-2 sera punie des peines prévues à l'article L. 463-1. »

Texte du projet de loi.

Art. 3.

Le premier bilan social sera présenté au cours de l'année 1978.

Les informations figurant dans ce bilan pourront ne concerner que l'année écoulée.

Les informations figurant dans le deuxième bilan social pourront ne concerner que les deux dernières années écoulées.

Les dispositions de l'article L. 463-2 du Code du travail sont applicables aux infractions commises à l'occasion de l'établissement des deux premiers bilans sociaux.

Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.

tives, hormis le cas de refus de présentation du bilan prévu à l'article L. 438-1 et à l'article L. 438-4. Ce refus pourrait être sanctionné dans les conditions prévues à l'article L. 463-1 du Code du travail. »

Art. 3.

La présente loi entrera en vigueur dès la publication des décrets prévus à l'article L. 438-3. Le premier bilan social portera sur l'exercice correspondant au premier exercice financier qui suivra cette publication.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement franchira le seuil d'assujettissement prévu aux articles L. 438-1 et L. 438-4 postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi, le premier bilan de l'entreprise ou de l'établissement portera sur l'exercice correspondant au premier exercice financier qui suivra la date à laquelle le seuil aura été franchi.

Art. 4 (nouveau).

Les dispositions du chapitre VIII du Titre III du Livre IV du Code du travail relatives au bilan social de l'entreprise sont applicables aux entreprises et établissements publics non visés aux articles L. 438-1 et L. 438-10 dudit Code, ainsi qu'aux services de l'Etat et des collectivités locales dont les conditions de fonctionnement sont assimilables à celles d'une entreprise.

Les conditions de cette application, et notamment la détermination de l'organisme de représentation du personnel auquel le bilan social doit être soumis, sont fixées par des décrets en Conseil d'Etat pris, après avis des organisations syndicales les plus représentatives au plan national.

Texte proposé par votre commission.

Art. 3.

« Le premier bilan social sera présenté :

« — au cours de l'année 1978 pour les entreprises comptant au moins 750 salariés ;

« — au cours de l'année 1979 pour les entreprises comptant au moins 300 salariés. »

Art. 4 (nouveau).

Les dispositions...

... relatives au bilan social sont applicables aux établissements publics...

... d'une entreprise.

Alinéa sans modification.

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article premier du projet de loi.

Amendement : Dans l'intitulé du chapitre VIII, supprimer les mots :

« ... de l'entreprise. »

Article L. 438-1 du Code du travail.

Amendement : A la fin du premier alinéa du texte proposé pour cet article, remplacer les mots :

« ... supérieur à 750. »

par les mots :

« ... au moins de 300... »

Amendement : Après le premier alinéa du texte proposé pour cet article, insérer un alinéa nouveau ainsi rédigé :

« Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi, outre le bilan social de l'entreprise et selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés. »

Amendement : Rédiger comme suit le début du dernier alinéa du texte proposé pour cet article :

« Ces obligations ne se substituent à aucune des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement qui incombent... » (*Le reste sans changement*)

Article additionnel après l'article L. 438-1 du Code du travail.

Amendement : Après le texte proposé pour l'article L. 438-1 du Code du travail, un article additionnel L. 438-1 bis (nouveau) ainsi rédigé :

« Article additionnel L. 438-1 bis. — I. — Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement prévu à l'article L. 438-1, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint.

« Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée ; le deuxième peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

« II. — Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient inférieur au seuil d'assujettissement prévu à l'article L. 438-1, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours. »

Article L. 438-2 du Code du travail.

Amendement : A la fin du premier alinéa du texte proposé pour cet article, ajouter les mots :

« ... et des deux années précédentes. »

Article L. 438-3 du Code du travail.

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour cet article :

« Après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au plan national, un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des informations figurant dans le bilan social en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ; le cas échéant, la teneur des informations peut être adaptée aux branches d'activité par arrêté du ou des ministres compétents. »

Article L. 438-4 du Code du travail.

Amendement : Supprimer cet article.

Article L. 438-5 du Code du travail.

Amendement : Compléter comme suit le deuxième alinéa du texte proposé pour cet article :

« Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. »

Amendement : Compléter comme suit le deuxième alinéa du texte proposé pour cet article :

« Le comité d'entreprise ou le comité d'établissement peuvent se faire assister d'un expert comptable de leur choix pour analyser le projet de bilan social. »

Amendement : Dans le troisième alinéa du texte proposé pour cet article, remplacer les termes :

« ... l'article L. 438-4... »

par les termes :

« ... l'article L. 438-1, deuxième alinéa... »

Amendement : Au quatrième alinéa du texte proposé pour cet article, remplacer les mots :

« Les représentants syndicaux visés à l'article L. 433-1 du présent code... »

par les mots :

« Les délégués syndicaux... »

Article L. 438-7 du Code du travail.

Amendement : Dans le texte proposé pour cet article, remplacer les mots :

« ... le bilan social et... »

par les mots :

« ... le dernier bilan social accompagné de ... »

Amendement : Dans le texte proposé pour cet article, remplacer les termes :

« ... loi n° 66-536... »

par les termes :

« ... loi n° 66-537... »

Art. 2 du projet de loi.

Article L. 463-2 du Code du travail.

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour cet article :

« Art. L. 463-2. — Toute infraction aux dispositions des articles L. 438-1 et L. 438-2 sera punie des peines prévues à l'article L. 463-1. »

Art. 3 du projet de loi.

Amendement : Rédiger comme suit cet article :

« Le premier bilan social sera présenté :

« — au cours de l'année 1978 pour les entreprises comptant au moins 750 salariés ;

« — au cours de l'année 1979 pour les entreprises comptant au moins 300 salariés. »

Art. 4 (nouveau) du projet de loi.

Amendement : Rédiger comme suit le début du premier alinéa de cet article :

Les dispositions du chapitre VIII du titre III du Livre IV du Code du travail relatives au bilan social sont applicables aux établissements publics...

(Le reste sans changement.)

ANNEXES

	Pages.
I. — Consultations et informations obligatoires du comité d'entreprise dans le domaine social.....	44
II. — Extraits du rapport du comité d'étude pour la réforme de l'entreprise (rapport Sudreau).....	55
III. — Modèles de bilan social :	
1° Nomenclature établie par l'Institut de l'entreprise.....	57
2° Eléments de bilan social de l'A. N. A. C. T.	59
3° Les deux approches du C. J. D.	61
4° Bilan social de l'U. I. M. M.	67
IV. — Esquisse d'indicateurs formant le bilan social applicable aux établissements du secteur industriel.....	68
VI. — Répartition des comités d'entreprises ou d'établissements existants au 15 octobre 1975.....	75

I. — CONSULTATIONS ET INFORMATIONS OBLIGATOIRES
DU COMITE D'ENTREPRISE DANS LE DOMAINE SOCIAL

(Source : Liaisons sociales n° 4489.)

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PERIODICITE
<i>Emploi.</i>	I. — Emploi.		
Amélioration des conditions d'emploi du personnel au sein de l'entreprise.	L. 432-1 (1 ^{er} alinéa). — Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi (...) du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi pour avis des règlements qui s'y rapportent.	Règlements divers.	Variable.
Modification du volume de la structure des effectifs.	L. 432-4 (d, 1 ^{er} alinéa). — Il est obligatoirement informé et consulté (...) sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.	Mesures.	Variable.
Modification des conditions d'emploi du personnel.	L. 432-4 (c, 1 ^{er} alinéa). — Il est obligatoirement informé et consulté (...) sur les mesures de nature à affecter les conditions d'emploi (...) du personnel.	Mesures.	Variable.
Situation de l'emploi dans l'entreprise.	L. 432-4 (c, 4 ^e alinéa). — Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations (...) sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.	Informations.	Trimestrielle.
Evolution et prévision de l'emploi dans l'entreprise.	L. 432-4 (c, 2 ^e alinéa). — Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.	Procès-verbal.	Annuelle.
<i>Contrôle de l'emploi.</i>			
Compression d'effectifs.	L. 432-4 c, 3 ^e alinéa). — Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.	Projets.	Variable.

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PERIODICITE
Licenciement collectif pour motif économique.	<p>L. 321-3 (2^e alinéa). — Dans les entreprises ou professions (...) où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement (...) pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel (...) sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.</p> <p>L. 321-4. — L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel (...) tous renseignements utiles sur les licenciements projetés.</p> <p>L. 321-5 (Délai) ; L. 321-6 (Mesures d'adaptation) ; L. 321-8 (Saisine administrative) ; L. 321-10 (Cas de liquidation judiciaire).</p>	Pas de document spécifique, mais indications obligatoires (raisons du licenciement, nombre de travailleurs touchés, catégories professionnelles concernées, calendrier prévisionnel des licenciements).	Variable.
Conventions de coopération avec le Fonds national de l'emploi.	R. 322-8. — Les comités d'entreprise ou d'établissement (...) sont consultés sur les projets de conventions mentionnés aux articles R. 322-2, R. 322-6 et R. 322-7 (Conventions de formation, d'allocation temporaire dégressive et d'allocation spéciale).	Projets de convention.	Variable.
Chômage partiel.....	D. 322-12 (2 ^e alinéa). — L'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise ou d'établissement (...) sur la demande de convention présentée.	Demande de convention.	Variable.
<i>Durée du travail.</i>			
Durée maximale du travail (demandes de dérogation aux durées maximales hebdomadaires moyennes et absolues).	L. 212-7 (5 ^e alinéa). — Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations ; R. 212-6 (Avis sur dérogations de secteurs) ; R. 212-7 (Avis sur dérogation particulière) ; R. 212-8 (Avis sur dérogation maximale absolue).	Pas de document spécifique.	Variable.
<i>Intéressement. Participation.</i>	II. — Les rémunérations.		
Association ou intéressement :			
Adoption du contrat.	L. 441-3 (3 ^e alinéa). — Quand il existe un comité d'entreprise, le contrat doit lui être soumis au moins quinze jours avant la signature.	Contrat.	Variable.
Application du contrat.	L. 441-3 (1 ^{er} alinéa). — Tout contrat (...) doit préciser notamment (...) les conditions dans lesquelles les comités d'entreprise (...) disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat.	»	Variable.

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PERIODICITE
	<p>R. 441-2. — L'application du contrat prévoyant l'association ou l'intéressement du personnel est suivie : soit par le comité d'entreprise (...).</p> <p>L'organisme désigné se réunit chaque fois qu'il y a lieu à calcul des produits du système d'intéressement ou des répartitions, en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application du contrat. Il doit être mis, à cette occasion, en mesure de prendre connaissance des éléments ayant servi de base de calcul des participations pendant la période de référence retenue, ainsi que de toutes autres pièces dont la communication avait été prévue au contrat.</p> <p>Quelle que soit la périodicité adoptée pour ces répartitions et la formule de participation retenue, l'organisme ci-dessus doit, en outre, recevoir régulièrement de la direction et, en tout état de cause, deux fois par an, des informations d'ordre général (...) de nature à exercer une incidence (...) de façon générale, sur le système d'intéressement retenu.</p> <p>R. 441-3 (2° et 3° alinéas). — Lorsque le comité d'entreprise est appelé à siéger comme organisme habilité à poursuivre l'application du système d'intéressement, les questions examinées à ce titre doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.</p> <p>L'organisme désigné peut demander aux représentants de la direction des explications complémentaires sur l'application du contrat, formuler des avis et présenter toutes suggestions à ce sujet.</p>	Informations.	Variable (au moins deux fois par an).
<p>Participation aux fruits de l'expansion :</p> <p>Examen de l'accord en vue de son adoption ;</p> <p>Modalités de la gestion de la réserve spéciale. Fonds commun de déplacement.</p>	<p>L. 442-11. — Les accords prévus à l'article L. 442-5 sont passés (...) soit au sein du comité d'entreprise.</p> <p>R. 442-16 (Conclusion)</p> <p>R. 442-22 (Dénonciation)</p> <p>R. 442-11 (III). — Le règlement du fonds doit prévoir l'institution d'un conseil de surveillance. Ce conseil doit être composé de représentants des travailleurs participant au fonds, désignés (...) soit par le ou les comités d'entreprise intéressés (...).</p>	<p>Accord.</p> <p>Procès-verbal.</p> <p>Procès-verbal.</p> <p>Désignation.</p>	<p>Variable.</p> <p>Variable.</p> <p>Variable.</p> <p>Variable.</p>

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PERIODICITE
<i>Rémunérations.</i>			
Niveau, éventail, coûts salariaux.	<p>L. 432-4. — Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise exerce à titre consultatif les attributions ci-après : (...);</p> <p>(d, alinéa 2). — Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires (...), l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.</p>	<p>Rapport.</p> <p>Comptes d'assemblées générales.</p>	<p>Annuelle.</p>
Hautes rémunérations (dans les sociétés par actions).	<p>L. 432-4 (d, alinéa 7). — Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.</p> <p>Loi du 24 juillet 1966 (art. 168). — Tout actionnaire a le droit dans les conditions et délais déterminés par décret, d'obtenir communication (...).</p> <p>4. Du mandat global, certifié exact par les commissaires aux comptes, des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées, le nombre de ces personnes étant de dix ou cinq selon que l'effectif du personnel excède ou non deux cents salariés.</p>	<p>Comptes d'assemblées générales.</p>	<p>Variable.</p>
<i>Prix.</i>	<p>L. 432 (d, alinéa 9). — Les comités d'entreprises sont habilités à donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.</p>	<p>Pas de document spécifique.</p>	<p>Variable.</p>
	<p align="center">III. — Les conditions de travail.</p>		
Amélioration des conditions de travail du personnel au sein de l'entreprise (1).	<p>L. 432-1 (1^{er} alinéa). — Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions (...) de travail (...) du personnel au sein de l'entreprise; il est obligatoirement saisi pour avis des règlements qui s'y rapportent.</p>	<p>Règlements divers.</p>	<p>Variable.</p>

(1) Dispositions générales.

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PERIODICITE
Amélioration des conditions de travail :			
Pour l'année à venir ;	L. 437-2 (Rapport écrit, programme, P. V. sur les actions d'amélioration des conditions de travail).	Programme détaillé.	Annuelle.
Incidences de l'amélioration, du renouvellement ou de la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation sur les conditions de travail.	L. 432-4 (c, 4 ^e alinéa). — Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail (...).	Information.	Trimestrielle.
Durée et horaires de travail (travail de nuit).	L. 437-1 (1 ^{er} alinéa). — (...) Le comité d'entreprise est associé à la recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail, notamment le travail de nuit.	Pas de document spécifique.	Variable.
Organisation matérielle, ambiance, facteurs physiques du travail.	L. 437-1 (1 ^{er} alinéa). — (...) L'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques du travail (...).	Pas de document spécifique.	Variable.
Introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail.	L. 437-1 (2 ^e alinéa). — Le comité d'entreprise est à ce titre obligatoirement consulté avant l'introduction (...).	Pas de document spécifique.	Variable.
Transformation importante de postes de travail.	L. 437-1. — (...) De nouvelles méthodes d'organisations du travail, avant toute transformation importante de postes de travail découlant de la modification de l'entreprise ou de l'organisation du travail (...).	Pas de document spécifique.	Variable.
Modifications des cadences et des normes de productivité.	L. 437. — (...) avant les modifications des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail (...).	Pas de document spécifique.	Variable.
Aménagement important concernant l'ambiance et la sécurité du travail.	L. 437-1. — (...) ainsi qu'avant la réalisation de tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail.	Pas de document spécifique.	Variable.
Mise ou remise au travail des travailleurs handicapés.	L. 437-1. — Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés (...).	Pas de document spécifique.	Variable.

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PERIODICITE
<i>Aménagements d'horaires.</i>			
Horaires individualisés.	L. 212-4-1. — (...) les employeurs sont autorisés à déroger à l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise (...) n'y soit pas opposé.	Pas de document spécifique.	Variable.
Aménagement d'horaires de travail réduits.	L. 212-4-2 (3 ^e alinéa). — Ces horaires réduits ne peuvent être appliqués qu'avec l'accord du comité d'entreprise.	Pas de document spécifique.	Variable.
Aménagements d'horaires pour la pratique contrôlée et régulière d'un sport.	L. 432-1 (7 ^e alinéa). — Le comité délibère chaque année des conditions d'application de ces aménagements d'horaires.	Pas de document spécifique.	Annuelle.
Repos compensateur :			
Période de prise du repos compensateur.	D. 212-12 (1 ^{er} alinéa). — Dans les établissements où l'activité présente des variations saisonnières importantes, il peut être substitué à la période prévue à l'article D. 212-6 (en dehors de la période du 1 ^{er} juillet au 31 août), après avis du comité d'entreprise (...) une autre période.	Pas de document spécifique.	Variable.
Demande de dérogation à la durée de la période de prise du repos compensateur.	D. 212-12 (4 ^e alinéa). — Cette demande doit être motivée et accompagnée de l'avis du comité d'entreprise.	Pas de document spécifique.	Variable.
<i>Congés.</i>			
Période de congé annuel.	L. 223-7 (2 ^e alinéa). — (...) à défaut de convention collective, elle est fixée par l'employeur (...) après consultation (...) du comité d'entreprise.	Pas de document spécifique.	Annuelle.
<i>Santé.</i>			
Médecine du travail :			
Embauche ou licenciement du médecin.	R. 241-11 (2 ^e alinéa). — Le ou les médecins du travail attachés à l'entreprise ou à l'organisation interentreprises ne peuvent être désignés ou maintenus en fonctions qu'après accord, selon le cas, entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ou entre les chefs d'entreprise et le comité interentreprises.	Pas de document spécifique.	Variable.

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PERIODICITE
<p>Service social du travail :</p> <p>Désignation et maintien du conseiller du travail.</p> <p>Accidents du travail.</p>	<p>R. 250-7. — Le conseiller ou la conseillère chef du travail sont désignés et maintenus en fonctions après accord, selon le cas, entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ou entre les chefs d'entreprise et le comité interentreprises.</p> <p align="center">IV. — Conditions de sécurité.</p>	<p>Pas de document spécifique.</p>	<p>Variable.</p>
<p>Accident ou maladie professionnelle graves.</p>	<p>R. 231-6-1 (2^e alinéa). — Le comité (1) ou la section doit se prononcer sur les conclusions des enquêtes et sur les suites qui leur auront été données.</p>	<p>Conclusions de l'enquête.</p>	<p>Variable.</p>
<p>Accident du travail en cas de manquements graves ou répétés.</p>	<p>I. 263-3-1 (1^{er} alinéa). — En cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène et de sécurité du travail, la juridiction saisie doit, si elle ne retient pas dans les liens de la prévention la ou les personnes physiques poursuivies sur le fondement des dispositions du Code pénal citées à l'article L. 263-2-1, faire obligation à l'entreprise de prendre toutes mesures pour rétablir des conditions normales d'hygiène et de sécurité du travail.</p> <p>A cet effet, la juridiction enjoint à l'entreprise de présenter, dans un délai qu'elle fixe, un plan de réalisation de ces mesures accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité (...).</p>	<p>Avis motivé.</p>	<p>Variable.</p>
<p>Intervention du C.H.S. en cas de danger imminent.</p> <p>Comité d'hygiène et de sécurité.</p>	<p>R. 231-7 (3^e alinéa). — Le comité ou la section examine les suites données aux interventions de ses membres.</p>	<p>Pas de document spécifique.</p>	<p>Variable.</p>
<p>Détermination du nombre et de la compétence des C. H. S.</p>	<p>R. 231-2 (1^{er} alinéa). — Dans les établissements industriels occupant habituellement plus de 1 500 salariés, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement détermine le nombre et la compétence des comités d'hygiène et de sécurité qui doivent être constitués.</p>	<p>Informations sur la nature, la fréquence et la gravité des risques, les dimensions et la répartition des ateliers, le nombre de travailleurs occupés dans ces ateliers ou groupes d'ateliers.</p>	<p>Variable.</p>

(1) D'hygiène et de sécurité qui fonctionne comme commission spécialisée du comité d'entreprise (cf. art. R. 231-3).

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PERIODICITE
Division du C. H. S. en sections.	R. 231-2 (2 ^e alinéa). — Le comité d'entreprise ou le comité d'établissement peut, quel que soit l'effectif de l'établissement, décider la division du comité d'hygiène et de sécurité en sections correspondant aux différentes parties de l'établissement (...)	Informations sur la nature, la fréquence et la gravité des risques, les dimensions et la répartition des ateliers, le nombre de travailleurs occupés dans ces ateliers ou groupes d'ateliers.	Variable.
Mission des C. H. S. Actions relatives à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir.	R. 231-6-6 (2 ^e alinéa). — Chaque comité ou section est consulté sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission (...) R. 231-8 (Organisation, fonctionnement, mission du C. H. S.)	Règlements et consignes d'hygiène et de sécurité. Projet de programme.	Variable. Trimestrielle.
Intervention de l'inspecteur et du contrôleur du travail, de l'ingénieur conseil et du contrôleur de sécurité de la caisse régionale d'assurance maladie.	R. 231-9 (4 ^e alinéa). — En outre, le comité doit être informé par son président des observations de l'inspecteur et du contrôleur du travail, de l'ingénieur conseil et du contrôleur de sécurité de la caisse régionale d'assurance maladie au cours de la réunion qui suit leurs interventions (...)	Informations sur les observations faites.	Variable.
Apprentissage.	V. — La formation.		
Agrément de l'employeur.	R. 117-2. — La demande accompagnée de l'avis du comité d'entreprise (...) est adressée au secrétariat du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (...)	Demande d'agrément.	Variable.
Congé formation.			
Consultation sur les problèmes généraux relatifs au congé formation.	R. 930-15 (Commission spécialisée dans les entreprises de plus de 300 salariés). R. 930-16 (Comités similaires aux C. E.).	Pas de document spécifique.	Variable.
Report ou refus d'une demande de congé formation.	L. 930-1. V. — Le bénéficiaire du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise (...) que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (...)	Pas de document spécifique.	Variable.
	R. 930-4 (Ordre dans la liste d'attente).		
	R. 930-11 (Ordre de priorité dans le cas où les nécessités propres à l'entreprise empêchent de satisfaire simultanément toutes les demandes).		
	R. 930-13 (Décision de refus ou de report).		

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PERIODICITE
Aide de l'Etat relative à des centres de formation gérés par une ou plusieurs entreprises.	L. 940-1 (4 alinéa). — Lorsque ces conventions concernent des centres de formation gérés par une ou plusieurs entreprises, elles font, avant leur conclusion, l'objet d'une consultation du ou des comités d'entreprise intéressés.	Projet de convention.	Variable.
Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.	L. 950-3 (Justification de la délibération du comité d'entreprise).	Programme général de formation pour l'année à venir.	Annuelle.
<i>Congé éducation ouvrière.</i>			
Refus du congé.	L. 451-3 (1 ^{er} alinéa). — Le congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise (...) que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (...)	Pas de document spécifique.	Variable.
<i>Autres congés formation.</i>			
Congés, non rémunérés, cadres et animateurs jeunesse.	R. 225-5. — Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il établit que ce refus est justifié par des nécessités particulières à son entreprise ou au fonctionnement de celle-ci.	Pas de document spécifique.	Variable.
Refus du congé.	Ce refus ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité d'établissement (...)		
VI. — Les relations professionnelles.			
Règlement intérieur de l'entreprise (établissement ou modification du...).	L. 122-35. — Un règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise (...).	Règlement intérieur.	Variable.
Licenciement d'un représentant élu du personnel (et représentant syndical au C. F.).	L. 420-22. — Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise (...). L. 436-1 (membre d'un comité d'entreprise)..... L. 231-8 (membre d'un C. H. S.).....	Pas de document spécifique. » »	Variable. Variable.

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PÉRIODICITÉ
Renouvellement du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant élu du personnel.	<p>L. 436-2. — L'employeur ne peut refuser à son salarié, représentant syndical membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour un motif sérieux et légitime (...).</p> <p>Au cas où l'employeur envisagerait de ne pas renouveler le contrat de travail, application devra être faite avant la date d'expiration dudit contrat de la procédure prévue ci-dessus en cas de licenciement (L. 436-1).</p> <p>Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais de protection prévue au présent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié (...).</p> <p align="center">VII. — Les conditions de vie.</p>	Pas de document spécifique.	Variable.
Amélioration des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise.	L. 432-1 (1 ^{er} alinéa). — Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi pour avis des règlements qui s'y rapportent.	Règlements divers.	Variable.
Observations ou suggestions du personnel entrant dans le champ de compétence du comité d'entreprise.	L. 420-4. — Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions ou observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.	Pas de document spécifique.	Variable.
Repas, boissons (réfectoire).	R. 231-17. — Dans les établissements où le nombre des salariés désirent prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur est tenu, après avis du comité d'entreprise (...), de mettre un réfectoire à la disposition du personnel (...).	Pas de document spécifique.	Variable.
Œuvres sociales (1).	<p>R. 432-6 (1^{er} alinéa) (Représentation du C. E. auprès des conseils d'administration d'œuvres sociales auquel il participe).</p> <p>R. 423-6 (2^e alinéa). — Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté préalablement à toute délibération relative soit à la modification des statuts de l'institution, soit à la création d'œuvres nouvelles, soit à la transformation ou à la suppression d'œuvres existantes.</p>	Documents appropriés sur la gestion des différentes œuvres.	Variable.

(1) En cette matière, le comité d'entreprise a, lui-même, une obligation d'information qui découle de sa participation à la gestion des œuvres sociales.

OBJET de la consultation.	ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	NATURE des informations ou des documents.	PERIODICITE
Aide à la construction.	L. 432-1 (2° alinéa). — Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution de 1 p. 100 sur l'effort de construction quel qu'en soit l'objet.	Pas de document spécifique.	Variable (au moins annuelle).
Logement des travailleurs étrangers.	L. 432-1 (3° alinéa). — Il est également consulté sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter selon les modalités prévues à l'article L. 341-9 (recrutement par le canal de l'Office national d'immigration).	Pas de document spécifique.	Variable.
Logement du personnel de l'entreprise (2).	Loi n° 76-463 du 31 mai 1976. — Dans les entreprises de plus de 300 salariés le C. E. doit constituer une commission d'information et d'aide au logement des salariés.	(2).	(2)
Affectation de 1 p. 100.	Loi n° 31-576 (art. 3, 3° alinéa). — Le comité examine pour avis les propositions de la commission dans le cadre de la consultation prévue à l'article 432-1 du Code du travail (...).	Pas de document spécifique.	Variable (au moins annuelle).

(2) En cette matière, le comité d'entreprise a, lui-même, une obligation d'information des salariés de l'entreprise.

II. — EXTRAITS DU RAPPORT DU COMITÉ D'ÉTUDE POUR LA RÉFORME DE L'ENTREPRISE

(Rapport Sudreau.)

CHAPITRE I^{er}. — TRANSFORMER LA VIE QUOTIDIENNE DANS L'ENTREPRISE

.....

II. — CHANGER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

.....

1. — *Nouer le dialogue social sur des éléments précis et objectifs.*

.....

a) Définir des indicateurs de la situation sociale de l'entreprise.

La gestion financière et économique s'appuie sur une information quantifiée et précise. Si l'on veut que la gestion sociale participe aux préoccupations stratégiques de la firme, il faut qu'elle sorte du relatif et du subjectif même si, dans ce domaine, la quantification est difficile et si le progrès relève surtout de l'ordre qualitatif. Le moment est venu de donner une base chiffrée au dialogue entre les partenaires de l'entreprise, permettant de mesurer l'effort accompli en matière sociale et de mieux situer les objectifs. Selon les entreprises et les branches, les indicateurs peuvent varier. La liste de base pourrait comprendre les points suivants à titre d'exemples :

— les rémunérations : salaires horaires et mensuels, avantages sociaux, comparaison des salaires masculins et féminins, écart des rémunérations dans l'entreprise ;

— la durée du travail et la structure du personnel : durée hebdomadaire moyenne, répartition entre le « travail posté » et le travail de jour, horaires, absentéisme par catégorie, rotation du personnel, pyramide des âges et des anciennetés ;

— les accidents du travail, les maladies professionnelles, le taux d'emploi des handicapés ;

— les travailleurs immigrés : nombre, rotation, qualification et salaires moyens ;

— la promotion professionnelle : changement de qualifications et de niveaux hiérarchiques, temps et crédits consacrés à la formation ;

— l'environnement social : éloignement du domicile et temps de trajet ;

— les œuvres sociales et les activités culturelles et sportives de l'entreprise.

Des études doivent être accomplies, dans ce domaine, par les professions, par les syndicats et par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. En outre, pourraient être recherchés des indicateurs objectifs de la qualité d'une organisation. Les indicateurs élaborés et discutés au niveau de chaque entreprise dans le cadre des instances représentatives du personnel permettront de dresser un rapport annuel sur la situation sociale de la firme et de ses divers établissements. Ce document sera soumis au comité d'entreprise, ses passages principaux repris dans le rapport du président du conseil d'administration à l'assemblée générale des actionnaires. Une recommandation conjointe de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et de la Commission des opérations de Bourse devrait fixer les modalités de cette publication pour les sociétés cotées.

La présentation par chaque firme d'un ensemble de données sociales chiffrées permettra une meilleure connaissance de la réalité statistique des conditions de travail dans l'industrie et les services. Ce progrès est nécessaire si l'on veut définir des objectifs au niveau national.

.....

Résumé des propositions.

1. Etablir un bilan social annuel au niveau de chaque entreprise à partir d'indicateurs représentatifs de sa situation sociale et des conditions de travail.

.....

III — MODELES DE BILAN SOCIAL

1° Nomenclature générale du bilan social de l'Institut de l'entreprise.

1. L'aménagement des durées.	2. L'aménagement des espaces.	3. L'aménagement des conditions de travail.	4. L'aménagement des revenus.	5. La prise en compte des groupes et des organisations.	6. La prise en compte des personnes.	7. Le pouvoir dans l'entreprise.	8. L'activité de l'entreprise et ses conséquences sur la société.	9. Les orientations de l'entreprise et son rôle dans la société.
1.1. Le contenu des temps liés à l'entreprise.	2.1. L'architecture de l'entreprise dans l'environnement.	3.1. Les conditions de sécurité.	4.1. La répartition des revenus de l'entreprise.	5.1. La place des groupes dans le fonctionnement de l'entreprise.	6.1. Le recrutement des collaborateurs.	7.1. Les conditions du pouvoir dans l'entreprise.	8.1. L'activité de l'entreprise et les niveaux de l'emploi.	9.1. Le choix des activités.
1.2. Les systèmes de collaboration.	2.2. L'entreprise et les moyens de communication.	3.2. Les conditions de santé.	4.2. Les modes de calcul des rémunérations.	5.2. Les relations de l'entreprise avec les syndicats de salariés.	6.2. L'accueil des collaborateurs.	7.2. Le système d'information.	8.2. La vie de l'entreprise et la structure de l'emploi.	9.2. Le choix des implantations.
1.3. Le cadre annuel des présences.	2.3. L'utilisation des espaces de l'entreprise.	3.3. Les conditions d'équilibre psychologique.	4.3. L'éventail des salaires.	5.3. Les relations de l'entreprise avec les organismes professionnels.	6.3. Le système d'appréciation dans l'entreprise.	7.3. La décision dans l'entreprise.	8.3. L'entreprise et le niveau des revenus.	9.3. Les stratégies à l'égard des partenaires économiques.

1. L'aménagement des durées.	2. L'aménagement des espaces.	3. L'aménagement des conditions de travail.	4. L'aménagement des revenus.	5. La prise en compte des groupes et des organisations.	6. La prise en compte des personnes.	7. Le pouvoir dans l'entreprise.	8. L'activité de l'entreprise et ses conséquences sur la société.	9. Les orientations de l'entreprise et son rôle dans la société.
1.4. Le cadre mensuel hebdomadaire et quotidien des présences.	2.4. Les aménagements internes de l'entreprise.	3.4. Les conditions d'enrichissement professionnel.	4.4. L'utilisation du profit de l'entreprise.	5.4. Les relations de l'entreprise avec les autres organes de représentation sociale.	6.4. L'orientation et la définition des fonctions dans l'entreprise.	7.4. La structure et la régulation des relations dans l'entreprise.	8.4. La production de l'entreprise et l'environnement.	9.4. Le rôle sanitaire et socio-culturel de l'entreprise.
1.5. Le départ des collaborateurs.					6.5. La formation des personnes. 6.6. L'expression des personnalités dans l'entreprise. 6.7. La réalisation des personnes dans leur travail.		8.5. L'entreprise et la recherche. 8.6. L'apport des biens et des services diffusés à leurs utilisateurs. 8.7. L'effet des biens et des services diffusés sur l'environnement.	9.5. Le rôle socio-politique de l'entreprise.

3° Eléments de bilan social de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

1. Evolution des conditions d'hygiène et de sécurité.

1. Evolution des accidents du travail :

- taux de fréquence ;
- taux de gravité ;
- accidents mortels.

2. Plans d'amélioration, projets pilotes, campagnes de sécurité, information et formation du personnel, création de sections de C. H. S. (pour les entreprises de plus de 1 500 personnes).

3. Détection et évolution des maladies professionnelles.

4. Conflits provoqués par des problèmes de sécurité ou pour l'application des normes.

5. Reclassement des salariés handicapés du travail.

6. Fréquence des contacts entre médecins du travail et membres du personnel.

Fréquence des contacts entre médecins du travail et responsables de la production.

Participation du médecin du travail aux réunions du C. H. S. (pour grandes entreprises seulement).

2. Les conditions de travail.

1. La commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973 existe-t-elle (pour les établissements de plus de 300 salariés seulement) ?

2. Existe-t-il un plan annuel et un budget en matière d'amélioration des conditions de travail ?

3. Aménagement des lieux sociaux (cantine, réfectoire, cafétéria, toilettes, aires de repos, etc.).

4. Amélioration du cadre de travail (environnement physique, architecture industrielle, aménagement des bureaux).

5. Efforts de l'entreprise pour agir dès la phase de conception des machines et de l'outillage.

6. Evolution de l'organisation du travail : efforts pour enrichir les tâches, pour atténuer la monotonie, pour limiter le travail au rendement.

7. Durée du travail.

Pourcentage de travailleurs postés.

Aménagement du travail en équipes (création d'équipes supplémentaires pour le travail en 3/8 et 4/8).

Durée et conditions du trajet domicile—lieu de travail.

Aménagement des horaires, horaires flexibles.

8. Possibilités d'expression des travailleurs à propos de leurs conditions de travail.

3. Salaires et rémunérations.

1. Systèmes de rémunération et pourcentage de l'effectif auquel ils s'appliquent :
 - à l'heure ;
 - à la tâche ;
 - au rendement (importance de la partie variable).
2. Pourcentage de salariés au S. M. I. C.
3. Salaires inférieurs, égaux ou supérieurs :
 - aux taux moyens de la branche ;
 - aux taux moyens de la région.
4. Evolution de l'éventail hiérarchique.
5. Etat des salaires par groupes sociaux :
 - femmes ;
 - jeunes ;
 - immigrés ;
 - ensemble du personnel horaire.
6. Existe-t-il un accord d'intéressement ?
 - pourcentage des sommes distribuées par rapport aux salaires ;
 - pourcentage des sommes distribuées par catégories (cadres, maîtrise, ouvriers, employés, etc.).

4. Emploi et déroulement de la vie professionnelle.

1. Types d'emplois occupés par les jeunes, par les femmes, par les travailleurs étrangers.
2. Aménagement de carrière pour les travailleurs postés.
3. Existence d'un programme de préparation à la retraite (aménagement des postes, indemnité de départ à la retraite, régime de préretraite, allongement des congés, etc.).
4. Pourcentage de main-d'œuvre temporaire.
5. Répartition et pourcentage des licenciements :
 - pour raison économique ;
 - pour raison disciplinaire ;
 - pour inadaptation au travail ;
 - comme suite à un changement technique.

5. Actions de formation et possibilités de promotion.

1. Populations touchées par la formation. (Répartition entre les différentes catégories socio-professionnelles) :
 - nombre d'actions de formation (effectif de la catégorie) ;
 - nombre d'heures de formation rémunérées (nombre d'heures de travail total dans la catégorie).
2. Nature de la formation et pourcentage par type de formation :
 - professionnelle ;
 - générale ;
 - spécialisée, d'entretien, de perfectionnement ;
 - syndicale.

3. Nombre et durée des congés-formation accordés :
 - à l'initiative de l'employeur ;
 - à la demande des salariés.
4. Montant du budget affecté à la formation (excède-t-il les obligations légales ?)
5. Existe-t-il un plan de formation, est-il discuté et établi avec les représentants du personnel ?
6. Existe-t-il des activités culturelles (bibliothèque, discothèque, club photos, etc.)
7. Existe-t-il un centre de formation de jeunes, un centre d'apprentissage ou l'entreprise adhère-t-elle à un centre inter-entreprise ?
8. Pourcentage des salariés promus par catégorie professionnelle.
9. Pourcentage des salariés promus à la suite d'une formation professionnelle.
10. Pourcentage de femmes dans le personnel de maîtrise, d'encadrement et de direction.
11. Promotions internes par rapport au recrutement externe du personnel technique, de maîtrise, d'encadrement et de direction.

6. Relations professionnelles.

1. Existe-t-il un comité d'entreprise (avec ses commissions spécialisées) :
 - des délégués du personnel ;
 - des représentants syndicaux ;
 - un C. H. S. ;
 - une commission de concertation pour les cadres.
2. Taux de participation aux élections professionnelles (C. E. - D. P.).
3. Pourcentage de la masse salariale versé aux œuvres sociales du C. E.
4. Existe-t-il un accord d'entreprise ?
5. Conditions d'exercice du droit syndical dans l'entreprise.
6. Le règlement intérieur a-t-il été discuté avec les représentants du personnel ?
7. Fréquence et durée des conflits.
8. Taux d'absentéisme et de rotation du personnel.

4° Centre des jeunes dirigeants.

PREMIÈRE APPROCHE

Les buts du Diadyrès sont donc d'être :

1. Un outil de réflexion sur la dynamique des relations sociales dans l'entreprise.
2. Un moyen d'apprécier le degré de satisfaction des hommes dans l'entreprise.
3. Un élément d'incitation à la participation, à la compréhension entre partenaires sociaux à partir d'un constat.
4. Une formation pour le J. D. qui serait amené à l'utiliser :
 - formation de la démarche paritaire ;
 - formation au dialogue.

Nous vous joignons ci-après deux extraits de deux des neuf chapitres « Diadyrès », la liste des chapitres qui composeront le document final, une méthodologie pour l'utilisation du document en groupes de travail dans l'entreprise.

Nous vous proposons donc ;

— de réfléchir sur cette démarche qui s'appuie sur les trois éléments de base suivants :

- paritarisme de réflexion dans l'entreprise ;
- vérité dans le dialogue (chiffres, etc.) ;
- implication.

— de travailler, si possible en groupes, dans l'entreprise, selon la méthodologie ou de travailler en section sur le questionnaire, exemple qui vous est proposé en vous imaginant « en situation » dans une entreprise.

N. B — Eviter de trop tenir compte de la forme du document et des questions et insister sur le fond.

CHAPITRE I^{er}

Informations - Communications

1. Les réunions d'information.
2. L'information écrite dans l'entreprise.
3. La liberté d'expression dans l'entreprise.

CHAPITRE II

Les conditions de travail.

1. Le temps de travail.
2. La sécurité dans le travail.
3. L'organisation de la journée de travail.
4. Le poste de travail.

CHAPITRE III

Relations entre les hommes dans l'entreprise.

1. Satisfaction des hommes dans l'entreprise.
2. Ambiance de travail.

CHAPITRE IV

Relations entre les partenaires sociaux.

1. L'activité syndicale.
2. L'activité du comité d'entreprise.
3. L'activité des délégués du personnel.
4. Conventions collectives.

CHAPITRE V

La formation

(à partir de ce chapitre, les idées n'ont pas été classées.)

1. Respect de la législation.
2. Expression des besoins.
3. Budget.
4. Type de formation.

CHAPITRE VI

L'environnement de l'entreprise.

1. Concurrence.

— Environnement socio-économique (le fait syndical est-il favorisé ou non par cet environnement ?) ;

— Ressources humaines de l'environnement.

2. Prise en compte des conséquences de l'implantation de l'entreprise (logement, transport, santé...).

3. Utilité sociale des produits.

4. Comment l'environnement perçoit-il l'entreprise ? (opération « Portes ouvertes »).

— Le logement.

— L'impact sur la municipalité (et vice versa).

— L'entreprise s'implique-t-elle dans son environnement ? Comment ?

5. Poids de l'entreprise dans la vie (cité - département).

6. L'engagement du dirigeant à l'extérieur de l'entreprise.

— Le problème du Tiers-Monde.

CHAPITRE VII

Organisation générale dans l'entreprise.

Finalités }
Politiques } Existence, définition, diffusion.

Explication de la politique sociale (innovation ?).

Degré de participation des salariés aux orientations de l'entreprise :

— Objectifs (primes par objectifs).

Structure de l'entreprise :

— Qui dirige ? Lien avec le capital ? Forme de l'entreprise ?

— Perception de cette structure par le personnel (est-ce important ?).

— Organigramme :

— Définition de fonction.

Nature de l'autorité :

— Décentralisation des pouvoirs ?

— Intégration de la maîtrise ?

— Intégration des salariés ?

CHAPITRE VIII

Emploi.

Embauche :

— Accueil ? Livret d'accueil ? Visite ? Présentation ?

Respect de la législation.

Garantie de l'emploi (chômage, chômage partiel, emploi d'intérimaires, emploi de stagiaires).

Licenciement.

Nombre...

Procédure des sanctions (cf. partenaires sociaux).

Promotion, plan de carrière.

Travailleurs étrangers.

Travailleurs handicapés.

Hommes, femmes (pourcentage total de chaque catégorie).

Jeunes.

Retraite.

- Existe-t-il un programme de préparation à la retraite comprenant :
 - un aménagement des postes ;
 - des indemnités de départ ;
 - un allongement des congés ?
- Existe-t-il un programme de préretraite et quel est alors l'âge minimum de départ ?
- Rapport entre salaire dernière année de travail et allocations première année de préretraite.

CHAPITRE IX

Salaires et avantages.

Politique de rémunération.

Grille des salaires (évolution), par exemple :

- pourcentage des salariés au S. M. I. C. ;
- pourcentage des salariés entre le S. M. I. C. et 20 % de plus ;
- salaires de la catégorie la plus basse ;
- total annuel des 10 plus hauts salaires ;
- total annuel des 10 plus bas salaires ;
- rapport entre les deux ;
- augmentation du salaire moyen depuis trois ans ;
- augmentation du salaire le plus bas depuis trois ans.

Niveau des salaires à l'embauche (notion de contrat).

Législation (respect).

Avantages en nature (essence, téléphone, etc., cantine, transport, crèche, etc.).

DEUXIÈME APPROCHE

FAMILLE	INDICATEURS	METHODE DE MESURE proposée.	METHODE de mesure adoptée.	RESULTAT obtenu.	QUI A CHOISI la méthode de mesure ?	QUI A MESURE
Durée, temps, présence.	1. Absentéisme : hommes.	<u>Nombre jours absents.</u> Nombre jours œuvrés.				
	2. Absentéisme : femmes (hors congés maternité).	<u>Nombre jours absents.</u> Nombre jours œuvrés.				
	3. Taux de rotation du personnel.	<u>Nombre de mouvements.</u> Effectif total.				
	4. Aménagement des temps.	Nombre d'heures mensuelles. <u>Hors temps légal.</u> Nombre d'heures légales.				
	5.					
Revenus.	1. Salaire moyen : hommes.	<u>Total salaires productifs</u> Effectif.				
	2. Salaire moyen : femmes.	<u>Total salaires productifs</u> Effectif				
	3. Eventail des salaires.	<u>5 plus hauts salaires annuels</u> 5 plus bas salaires annuels.				
	4. Avantages sociaux.	<u>Budget social annuel</u> Total salaires annuels.				
	5.					
Conditions de travail.	1. Accidents de travail.	<u>Nombre d'heures perdues</u> Nombre d'heures totales.				

FAMILLE	INDICATEURS	METHODE DE MESURE proposée.	METHODE de mesure adoptée.	RESULTAT obtenu.	QUI A CHOISI la méthode de mesure ?	QUI A MESURE
	2. Efficacité du C. H. S.	Nombre d'heures délégué du personnel au C. H. S.				
	3. Rythme de travail.	Nombre d'heures œuvrées mensuelles.				
	4. Propreté des locaux.					
	5.					
	1. Promotion.	Nombre promotions.				
Les hommes.		Total effectif.				
	2. Formation.	Budget formation.				
		Total salaires.				
	3. Communication.					
	4. Relations syndicales.					
Entreprise et envi- ronnement.	5.					
	1. Eloignement du lieu de travail.	Distance moyenne kilométrique par personne.				
	2. Conditions de loge- ment.	Superficie habitat moyenne par personne.				
	3. Travailleurs handi- capés.	Nombre d'handicapés physiques.				
		Total effectif.				
	4. Relation avec l'admini- stration.					
	5.					

5° Bilan social de l'Union des industries métallurgiques et minières.

A. — *Caractéristiques de population.*

Effectifs.

Age.

Ancienneté.

Répartition par catégorie socio-professionnelle.

Répartition par sexe.

Nationalité.

Intérim/permanents.

Niveau de formation d'origine.

Absentéisme.

Rotation du personnel.

Tension et conflits.

Représentation du personnel.

B. — *Caractéristiques de politique sociale.*

Niveau de rémunération (répartition).

Evolution des rémunérations sur l'année.

Eventail des salaires.

Avantages sociaux.

Informations - communications.

Formation.

C. — *Caractéristiques d'activité. — Conditions de travail.*

Evolution de l'activité de la société.

Durée du travail.

Aménagement des temps de travail.

Facteurs ambiance :

— accidents ;

— incidents ;

— structures de qualification des postes de travail ;

— relations dans le travail ;

— satisfactions/attentes.

D. — *Caractéristiques de l'environnement.*

Evolution économique, politiques sociales.

Participation au développement régional.

Image de marque de l'entreprise.

Eloignement du personnel.

**IV. — ESQUISSE D'INDICATEURS FORMANT LE BILAN SOCIAL
APPLICABLE AUX ETABLISSEMENTS DU SECTEUR INDUSTRIEL (1)**

L'emploi.
Les rémunérations.
Les conditions de travail.
Les conditions de sécurité.

La formation.
Les relations professionnelles.
Les conditions de vie relevant de la responsabilité de l'entreprise.

I. — EMPLOI

Structure des effectifs.

	I. C.	E. T. A. M.	OUVRIERS	TOTAL (1)
1. Effectifs permanents au 31 décembre.....				
2. Effectif par sexe.....				
3. Effectif par âge :				
— moins de 25 ans.....				
— de 25 à X (2).....				
— plus de X.....				
4. Ancienneté moyenne de l'effectif.....				
5. Répartition des effectifs :				
— français.....				
— étrangers : C. E. E.				
Autres.....				
6. Structure de qualification détaillée (3).....				
7. Total des départs.....				
8. Nombre de démissions.....				
9. Nombre de licenciements pour cause économique :				
— personnel de moins de soixante ans.....				
— personnel de plus de soixante ans.....				
10. Nombre de licenciements pour d'autres causes.....				
11. Fins de contrats à durée déterminée.....				
12. Mutations d'un établissement à un autre.....				
13. Départ au cours de la période d'essai.....				
14. Départs en retraite et pré-retraite (4).....				
15. Décès et autres cas.....				
16. Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée.....				
17. Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée.....				
18. Dont nombre d'embauches de travailleurs saisonniers.....				

(1) Ce document administratif, communiqué au rapporteur par le Ministre du Travail, constitue une première esquisse. Il n'a encore fait l'objet d'aucune des consultations prévues par le projet de loi et ne saurait, à ce titre, être considéré que comme un document préparatoire.

(1) Toute autre répartition en trois catégories ou plus, utilisée habituellement dans l'entreprise, peut être substituée à celle-ci.

(2) X est un nombre compris entre 50 et 60 qui pourra être choisi en fonction des nomenclatures en vigueur dans les entreprises.

(3) Une structure de qualification plus détaillée en 5 ou 6 postes, minimum, est requise. A titre d'exemple, la répartition suivante des postes pourrait être retenue : cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés.

(4) Non compris les conséquences de licenciements économiques retenus en 9.

19. Nombre total de journées d'intérimaires :
20. Répartition par causes :
- poste temporairement vacant :
- variation temporaire d'activité :
-
21. Nombre de postes de cadres et d'agents de maîtrise pourvus par promotion interne :

Chômage partiel.

	I. C.	E. T. A. M.	OUVRIERS	TOTAL
22. Nombre de salariés concernés pendant l'année.....				
23. Nombre d'heures indemnisés.....				

Emplois de handicapés.

24. Nombre de handicapés employés au 31 décembre.....
25. Nombre de handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 décembre :

II. — LES REMUNERATIONS

(Le choix est laissé entre l'utilisation des indicateurs 26 et 27 ou des indicateurs 26 bis et 27 bis.)

- | | | |
|---|---|--|
| <p>26. Masse salariale annuelle totale (au sens de la déclaration annuelle de salaire) :</p> <p align="center">Effectif moyen (1)</p> | } | <p>Répartition :</p> <p>— selon la nomenclature de l'indicateur n° 6.</p> <p>— avec un indicateur moyen global pour les hommes et pour les femmes.</p> |
| <p>27. Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primés à périodicité non mensuelle (base quarante heures) :</p> | } | <p>Répartition :</p> <p>— selon la nomenclature de l'indicateur n° 6.</p> <p>— avec un indicateur moyen global pour les hommes et pour les femmes.</p> |
| <p>26 bis. Rémunération mensuelle moyenne (2) :</p> | } | <p>Répartition :</p> <p>— selon la nomenclature de l'indicateur n° 6.</p> <p>— avec un indicateur moyen global pour les hommes et pour les femmes.</p> |
| <p>27 bis. Part des primes à périodicité non mensuelle dans la rémunération annuelle :</p> | } | <p>Répartition :</p> <p>— selon la nomenclature de l'indicateur n° 6.</p> <p>— avec un indicateur moyen global pour les hommes et pour les femmes.</p> |
28. Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées :
29. Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire effectif moyen :
30. Pourcentage des ouvriers dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement :

(1) On considère comme effectif moyen la moyenne des effectifs mensuels dans chaque catégorie.

(2) On l'obtient en calculant $\frac{1}{12} \sum \frac{m_i}{e_i}$ où m_i représente la masse salariale du mois i et e_i l'effectif du mois i .

III — CONDITIONS DE TRAVAIL

	I. C.	E. T. A. M.	OUVRIERS	TOTAL
31. Horaire effectif moyen pratiqué.....				
32. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur.....				

33. Part de l'ensemble des salariés bénéficiant d'un système horaire variable (1) :

34. Nombre de salariés occupés à temps partiel :

	DEUX EQUIPES	TROIS EQUIPES	QUATRE équipes ou +.
35. Effectif travaillant en équipes (alternantes ou fixes).....			

(1) En horaires flexibles, ou horaires personnalisés ou horaires individualisés.

36. Personnel en continu et semi-continu de plus de cinquante ans :

	HOMMES	FEMMES
37. Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne donnée par le décret du 10 mai 1976 (1).....		

Absentéisme.

	I. C.	E. T. A. M.	OUVRIERS	TOTAL
38. Nombre de journées d'absence (2).....				
Nombre de journées travaillées.....				
39. Maladie de courte durée (3) (4).....				
40. Maladie de longue durée (4).....				
41. Accidents du travail (4).....				
42. Maternité (4).....				
43. Congés autorisés (4).....				
Evénements familiaux, congés spéciaux pour les femmes, etc.....				
44. Absences non motivées (4).....				

(1) Application de la loi relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels.

(2) Sauf conflits et, le cas échéant, congé formation et service national.

(3) En principe, moins de quinze jours, mais adaptation possible aux systèmes de données existant dans les limites (une semaine, un mois).

(4) En nombre de journées d'absence.

Congés annuels.

	I. C.	E. T. A. M.	OUVRIERS	TOTAL
45. Nombre de jours de congés annuels moyen.....				
46. Nombre de jours fériés payés (5).....				

Grève.

	I. C.	E. T. A. M.	TOTAL	TOTAL
47. Nombre de journées perdues par fait de grève.....				

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

Médecine du travail.

	TRAVAIL- LEURS en continu et semi-continu.	AUTRES travailleurs soumis à surveillance spéciale.	AUTRES	TOTAL
55. Nombre d'examens cliniques				
56. Nombre d'examens complémentaires				
57. Part du temps consacré, par le médecin du travail, à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail.....				

Travailleurs inaptes.

	TRAVAILLEURS en continu et en semi-continu.	AUTRES	TOTAL
58. Nombre d'ouvriers déclarés inaptes définitivement par le médecin du travail.....			
59. Nombre d'ouvriers reclassés dans l'entreprise, à la suite d'une inaptitude.....			

Transformation de l'organisation du travail.

60. Nombre de salariés concernés par des initiatives de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu :
61. Volume des investissements d'amélioration des conditions de travail (au sens de l'article L. 437-2) et analyse de la répartition :
62. Taux de la réalisation du programme présenté l'année précédente :

IV. — LES CONDITIONS DE SECURITE

Accidents du travail.

63. Taux de fréquence (1) (faire référence au taux de fréquence de la branche) :

64. Taux de gravité (2) (faire référence au taux de gravité de la branche) :

	MIGRANTS	FRANÇAIS	TOTAL
65. Nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente			
66. Nombre d'accidents mortels :			
67. Nombre d'accidents graves dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de services dans l'entreprise :			
68. Nombre d'accidents de trajet :			

Définition de la sécurité sociale :

(1) Nombre d'accidents avec arrêt $\times 10^6$ / nombre d'heures travaillées.

(2) Nombre de journées perdues $\times 10^3$ / nombre d'heures travaillées.

Décomposition par cause.

69. Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (1) :

70. Nombre d'accidents liés à des chutes :

71. Nombre d'accidents occasionnés par des machines (2) :

72. Nombre d'accidents de circulation (3), manutention, stockage :

73. Nombre d'accidents de circulation, sur la voie publique, liés à l'activité du travailleur :

Formation à la sécurité.

74. Effectif formé à la sécurité dans l'année :

Investissements en matière de sécurité.

75. Volume des investissements ayant pour objet spécifique la sécurité (au sens de l'article R. 231-8) et analyse de la répartition :

76. Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente :

77. Taux et montant de la cotisation sécurité sociale (accidents du travail) :

(1) Rayonnements ionisants, électricité, appareils à pression.

(2) A l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus.

(3) Hors circulation routière sur la voie publique.

V. — LA FORMATION

76. Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue :

FORMA- TION interne.	FORMA- TION externe.	VERSE- MENT à des fonds à l'assurance formation.	TRESOR et autres.	TOTAL
.....

79. Volume consacré à la formation continue.....

I. ET C.	T. A. M.	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL	
				Hom- mes.	Fem- mes.
.....

80. Nombre de stagiaires (1)

(1) On pourra, si on le souhaite, faire référence à la nomenclature du paragraphe 26.

I. ET C.	T. A. M.	EMPLOYES	OUVRIERS
.....

81. Nombre d'heures de formation.....

PREVEN- TION	ADAP- TATION	FORMATION profession- nelle.	ENTRETIEN ou perfec- tionnement des connais- sances.
.....

82. Décomposition par objet des heures de stage.....

I. C.	T. A. M.	OUVRIERS	EMPLOYES
.....
.....
.....
.....

83. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré

84. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré.....

85. Nombre d'apprentis.....

86. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation promus dans les deux années suivant cette formation.....

VI. — LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

87. Participation aux élections (par collège)

D. P.	C. E.

88. Volume global des crédits d'heures

D. P.	C. E.	D. S.

89. Date de la signature et objet du dernier accord signé au niveau de l'entreprise :

90. Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé éducation :

91. Nombre d'heures consacrées aux réunions du personnel :

92. Y a-t-il une structure d'accueil ?

93. Existe-t-il des procédures d'information ascendante ou descendante et à quel niveau ?

94. Y a-t-il un système d'entretiens individuels ?

A quelle périodicité ?

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE LA RESPONSABILITE DE L'ENTREPRISE

95. Dépenses de l'entreprise ?

LOGEMENT	TRANSPORT	RESTAURATION	LOISIRS	VACANCES	DIVERS	TOTAL

96. Budget du comité d'entreprise (si possible présenté dans la même répartition) :

V. — REPARTITION DES COMITES D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT
EXISTANTS A LA DATE DU 16 OCTOBRE 1975,
PAR TRANCHE D'EFFECTIF

Entreprises ou établissements de plus de 49 salariés.

(Source : Ministère du Travail.)

TRANCHE D'EFFECTIF	ENTRE- PRISES inscrites au fichier.	COMITES existants.		ENTREPRISES sans comité.	
		Nombre.	Pour- centage.	Nombre.	Pour- centage.
50 à 99 salariés.....	14 388	8 513	59,1	5 875	40,8
100 à 199 salariés.....	8 086	6 473	80,8	1 613	19,9
200 à 499 salariés.....	5 048	4 515	89,4	533	10,5
500 à 999 salariés.....	1 425	1 340	94,0	85	5,9
1 000 salariés et plus.....	751	726	96,6	25	3,3
Total	29 698	21 567	72,6	8 131	27,3