

## **Annexe 1**

### **Tableau 1. Rubriques du bilan social en France**

- l'emploi
- la rémunération
- l'hygiène et la sécurité
- les conditions de travail
- la formation
- les relations professionnelles
- les conditions de vie dans l'entreprise

## **Annexe 2. Présentation in extenso des rubriques du bilan social français dans leur intégralité**

### **1. EMPLOI**

#### 11 Effectifs

Effectif total au 31/12

Effectif permanent

Nombre de salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée au 31/12

Effectif mensuel moyen de l'année considérée

Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12

Répartition par âge de l'effectif total au 31/12

Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté

Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité.

français

étrangers

Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée

#### 12 Travailleurs extérieurs

Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure

Nombre de stagiaires (écoles, universités ...)

Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires

Durée moyenne des contrats de travail temporaire

Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée

Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers)

Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans

#### 14 Départs

Total des départs

Nombre de démissions

Nombre de licenciements pour cause économique, dont départs en retraite et pré-retraite I

Nombre de licenciements pour d'autres causes

Nombre de fins de contrats à durée déterminée  
Nombre de départs au cours de la période d'essai  
Nombre de mutations d'un établissement à un autre  
Nombre de départs volontaires en retraite et pré-retraite  
Nombre de décès

#### 15 Promotion

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

#### 16 Chômage

Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée  
Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée  
indemnisées,  
non indemnisées  
Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée  
Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée  
-indemnisées,  
-non indemnisées

#### 17 Handicapés

Nombre de handicapés au 31 mars de l'année considérée  
Nombre de handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés  
au 31 mars de l'année considérée

#### 18 Absentéisme

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

## **II REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES**

#### 21 Montant des rémunérations

Le choix est laissé dans l'utilisation de l'un ou de l'autre des groupes de 2 indicateurs suivants  
:

#### Masse salariale annuelle totale

Effectif mensuel moyen

Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité

non mensuelle - base 40 heures II

OU

Rémunération mensuelle moyenne

Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire II

### Grille des rémunérations

#### 22 Hiérarchie des rémunérations

Le choix est laissé dans l'utilisation d'un des deux indicateurs suivants :

Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées

OU

Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés

Montant global des 10 rémunérations les plus élevées.

#### 23 Mode de calcul des rémunérations

Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement

Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché

#### 24 Charges accessoires

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

délai de carence maladie,

indemnisation de la maladie,

indemnisation des jours fériés,

préavis et indemnités de licenciement,

préavis de démission,

prime d'ancienneté,

congé de maternité,

congé payé,

service militaire,

congés pour événements familiaux,

primes de départ en retraite, etc.

Montants des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel :

entreprise de travail temporaire,

autres entreprises

#### 25 Charge salariale globale

Frais de personnel

Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires

#### 26 Participation financière des salariés

Montant global de la réserve de participation  
Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire I  
Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat ...).

### **III CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE**

#### 31 Accidents du travail et de trajet

Taux de fréquence des accidents du travail I  
Nombre d'accidents avec arrêts de travail  
Nombre d'heures travaillées  
Nombre d'accidents avec arrêt

----- x 10 puissance 2

Nombre d'heures travaillées  
Taux de gravité des accidents du travail I  
Nombre de journées perdues

----- x 10 puissance 2

Nombre d'heures travaillées  
Nombre d'incapacités permanentes (partielle et totales) notifiées à l'entreprise en cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers)  
Nombre d'accidents mortels :  
de travail  
de trajet  
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail  
Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de la prestation de service dans l'entreprise  
Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail

#### 32 Répartition des accidents par éléments matériels

Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves - Codes 32 à 40  
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation  
Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) - Codes 09 à 3  
Nombre d'accidents de circulation - manutention - stockage  
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel  
Autre cas

#### 33 Maladies professionnelles

Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année  
Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et

caractérisation de celles-ci

Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

#### 34 Comité d'hygiène et de sécurité

Existence et nombre de C.H.S.

Nombre de réunions par C.H.S.

#### 35 Dépenses en matière de sécurité

Effectif formé à la sécurité dans l'année

Montant des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise au sens de l'[article R. 231-8](#) du Code du travail

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

Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité

### **IV AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### 41 Durée et aménagement du temps de travail

Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées

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

au titre du Code du travail

au titre d'un système conventionnel

Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés

Nombre de salariés occupés à temps partiel

-entre 20 et 30 heures

-autres formes de temps partiel

Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs

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

Nombre de jours fériés payés

#### 42 Organisation et contenu du travail

Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit :

Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit de plus de 50 ans

Personnel utilisé à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (distinguer hommes - femmes)

#### 43 Conditions physiques de travail

Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dba à leur poste de travail

Réaliser une carte du son par atelier

Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret du 10 mai 1976

Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret du 10 mai 1976

Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures

#### 44 Transformation de l'organisation du travail

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

#### 45 Dépenses d'amélioration des conditions de travail

Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, au sens de l'[article L. 437-2](#) du Code du travail

Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente

#### 46 Médecine du travail

Nombre d'exams cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres)

Nombre d'exams complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres)

Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail

#### 47 Travailleurs inaptes

Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail

Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

### **Annexe 3. Critères du bilan sociétal français**

#### 1. Activité

Rapport entre l'occupation observée et les potentialités offertes par les ressources humaines et les équipements

#### 2. Citoyenneté interne

Capacité de l'organisation à promouvoir la démocratie interne

#### 3. Citoyenneté locale et économique

Mode de comportements avec les acteurs de l'environnement géographique immédiat visant à œuvrer dans un intérêt commun ou général

Modes de comportements avec les partenaires économiques externes visant à œuvrer dans un intérêt commun

#### 4. Compétitivité

Capacité à faire face à la concurrence en s'adaptant aux évolutions du marché

#### 5. Convivialité

Capacité à entretenir des rapports positifs entre les personnes (ambiance, relations...)

#### 6. Créativité et Esthétique

Capacité d'innovation, de développement de nouvelles idées

Capacité à fournir une qualité visuelle visant à l'harmonie des formes et des couleurs

7. Efficacité et Efficience
  - Rapport entre les résultats obtenus et les objectifs prévus
  - Rapport entre les résultats obtenus et les moyens ou ressources utilisés
8. Employabilité et développement des compétences
  - Capacité à fournir un potentiel de réemploi d'un salarié
  - Capacité à développer des compétences individuelles et collectives (organisation apprenante, qualifiante...)
9. Ethique
  - Capacité à respecter des valeurs auxquelles l'organisation adhère
10. Respect de l'environnement
  - Capacité à la préservation de ce qui est jugé à transmettre aux générations futures
11. Satisfaction
  - Capacité de réponse aux attentes des consommateurs et/ ou des salariés dans leur travail
12. Sécurité-Santé
  - Degré d'exposition aux risques encourus par le personnel, les clients et les tiers
13. Solidarité
  - Capacité à l'assistance, au soutien de publics prioritaires
14. Utilités sociale et collective
  - Capacité à fournir un service ou produit répondant à un besoin peu ou mal satisfait
15. Viabilité
  - Capacité de l'organisation à assurer seule sa longévité et sa pérennité

Source : RSE news, "Du bilan social au bilan sociétal"

(URL [http://www.rsenews.com/public/dossier\\_social/bilan\\_societal.php?rub=2](http://www.rsenews.com/public/dossier_social/bilan_societal.php?rub=2).

Consultation en ligne en date du 21/05/09)

#### **Annexe 4. Critères de la loi NRE (France)**

##### **Aspects sociaux**

1° a) L'effectif total, les embauches en distinguant les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée et en analysant les difficultés éventuelles de recrutement, les licenciements et leurs motifs, les heures supplémentaires, la main-d'œuvre extérieure à la société.

b) Le cas échéant, les informations relatives aux plans de réduction des effectifs et de sauvegarde de l'emploi, aux efforts de reclassement, aux réembauches et aux mesures d'accompagnement.

2° L'organisation du temps de travail, la durée de celui-ci pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel, l'absentéisme et ses motifs.

3° Les rémunérations et leur évolution, les charges sociales, l'application des dispositions du titre IV du livre IV du code du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

4° Les relations professionnelles et le bilan des accords collectifs.

5° Les conditions d'hygiène et de sécurité.

6° La formation.

7° L'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés.

- 8° Les oeuvres sociales.
- 9° L'importance de la sous-traitance.

### **Aspects environnementaux**

- 1° La consommation de ressources en eau, matières premières et énergie avec, le cas échéant, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables, les conditions d'utilisation des sols, les rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement et dont la liste sera déterminée par arrêté des ministres chargés de l'environnement et de l'industrie, les nuisances sonores ou olfactives et les déchets.
- 2° Les mesures prises pour limiter les atteintes à l'équilibre biologique, aux milieux naturels, aux espèces animales et végétales protégées.
- 3° Les démarches d'évaluation ou de certification entreprises en matière d'environnement.
- 4° Les mesures prises, le cas échéant, pour assurer la conformité de l'activité de la société aux dispositions législatives et réglementaires applicables en cette matière.
- 5° Les dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de la société sur l'environnement.
- 6° L'existence au sein de la société de services internes de gestion de l'environnement, la formation et l'information des salariés sur celui-ci, les moyens consacrés à la réduction des risques pour l'environnement ainsi que l'organisation mise en place pour faire face aux accidents de pollution ayant des conséquences au-delà des établissements de la société.
- 7° Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sauf si cette information est de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours.
- 8° Le montant des indemnités versées au cours de l'exercice en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement et les actions menées en réparation de dommages causés à celui-ci.
- 9° Tous les éléments sur les objectifs que la société assigne à ses filiales à l'étranger en matière environnementale

Source : [http://www.rsenews.com/public/dossier\\_eco/decret-loinre.php?rub=1](http://www.rsenews.com/public/dossier_eco/decret-loinre.php?rub=1) (Consultation en date du 26 mai 2009).

### **Annexe 5. Rubriques du bilan social belge (schéma complet)**

<b>1. personnes occupées.</b>
A. Travailleurs inscrits au registre du personnel.
1. Au cours de l'exercice considéré et de l'exercice précédent : pas de modifications
2. A la date de clôture de l'exercice.
Hormis le type de contrat de travail, le sexe et la catégorie professionnelle, les renseignements doivent être fournis selon le niveau d'études. L'arrêté royal ne précise pas ce qu'il faut entendre par « niveau d'études ». Dans les formulaires de la Banque Nationale de Belgique, le niveau d'études est scindé en : études primaires, secondaires, supérieur non universitaire et universitaire.
B. Personnel intérimaire et personnes mises à disposition de l'entreprise.
<b>2. Mouvements du personnel au cours de l'exercice considéré</b>
A. (Entrées) et B. (Sorties) ne doivent plus être mentionnées par sexe et par niveau d'études mais uniquement par type de contrat de travail et par motif de fin de contrat.
<b>3. Renseignements sur les activités de formation suivies par les travailleurs et dont le coût est pris en charge partiellement ou intégralement par l'employeur.</b>

A. Les formations se répartissent comme suit :
1. La formation professionnelle continue. Par formation professionnelle continue, on entend la formation qui vise à élargir les connaissances ou à améliorer les compétences des travailleurs.
a. formation professionnelle formelle : les cours et les stages conçus par des formateurs et des conférenciers gérés par l'entreprise, elle-même, ou par un organisme extérieur à l'entreprise.
b. formation professionnelle informelle : les activités d'apprentissage qui sont en relation directe avec le travail et déterminées en fonction des besoins individuels sur le lieu du travail de l'apprenant.
2. La formation professionnelle initiale.
On entend par là, la formation délivrée aux personnes occupées dans le cadre d'un système alternant formation et travail.
3. Données.
Pour chaque type de formation visé ci-dessus, cet état mentionne, par sexe, le nombre de travailleurs qui ont suivi la formation, le nombre d'heures de formation suivie ainsi que le coût de ces formations.
1. Pour la formation continue formelle, sont repris, par sexe :– le coût brut de la formation constitué par les coûts directement liés à la formation ;– les cotisations payées et/ou les versements à des fonds collectifs dans le cadre de cette formation ;– les subventions et autres avantages financiers octroyés à l'entreprise dans le cadre de cette formation ;– le coût net de la formation (obtenue par l'addition du coût brut des cotisations payées et des versements à des fonds collectifs, dont sont déduits les subventions et autres avantages financiers octroyés à l'entreprise dans le cadre de cette formation).
2. En ce qui concerne la formation continue, informelle et la formation initiale est mentionné, par sexe, le coût net afférent à chacune de ces formations.

Source: *Bulletin de l'institut professionnel des comptables et fiscalistes agréés*, pp. 6-8, 17 août 2008 ([http://www.ipcf.be/Uploads/Documents/doc\\_1719.pdf](http://www.ipcf.be/Uploads/Documents/doc_1719.pdf))

NB : Les entreprises et associations qui occupent 20 à 49 travailleurs comme définis doivent établir leur bilan social suivant un modèle abrégé.

### **Rubriques du bilan social belge (schéma abrégé)**

1. Travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice et de l'exercice précédent ; pour ceux inscrits à la date de clôture de l'exercice, il faut distinguer à présent les informations selon le niveau d'études.
2. Mouvements du personnel au cours de l'exercice est inchangé.
3. Renseignements sur les activités de formation. Identique à ce qui est prévu au schéma complet.

Source: Ibid.