

Liste des informations minimums à avoir pour la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Pour revenir sur notre site CSE-guide.fr cliquez [ici](#).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés

L'article [R.2312-18](#) du Code du travail prévoit qu' « En l'absence d'accord prévu à l'article [L. 2312-19](#), l'employeur communique aux membres du comité social et économique en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les informations prévues aux rubriques 1° A e, 1° A f et 10° du tableau de l'article [R. 2312-8](#). »

De plus, l'article [R.2312-19](#) du Code du travail ajoute que « En l'absence d'accord prévu à l'article [L. 2312-19](#), dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi les informations prévues aux rubriques 1° A, 2°, 4° et 10° du tableau de l'article [R. 2312-8](#). »

Article R.2312-8 (source Légifrance)

1° Investissements :	
A-Investissement social :	<p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;</p> <p>-évolution des effectifs retracée mois par mois ;</p> <p>-nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;</p> <p>-nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;</p> <p>-nombre de salariés temporaires ;</p> <p>-nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;</p>

	<p>-nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ;</p> <p>-nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;</p> <p>-motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure ;</p>
	<p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;</p> <p>-répartition des effectifs par sexe et par qualification ;</p> <p>-indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ;</p>
	<p>c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <p>-Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;</p> <p>-Déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion des informations mentionnées à l'article D. 5212-4 ;</p>
	<p>d) Evolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans ;</p>
	<p>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>-les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2312-24 ;</p> <p>-le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ;</p> <p>-les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application des articles L. 6361-1, L. 6323-13 et L. 6362-4 ;</p>

-le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;

-les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés ; notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

-le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné à l'avant-dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;

-le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1. Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :

-les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;

-les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation ;

-les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation. Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;

f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ; Données sur le travail à temps partiel :

-nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;

-horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ;

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 2° de l'article L. 2312-27 établi à partir des analyses mentionnées à l'article L. 2312-9 et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au

	<p>cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment :</p> <p>i-Aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 ;</p> <p>ii-A l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4143-1 ;</p> <p>iii-A l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires prévues aux articles L. 4154-2 et L. 4154-4 ;</p> <p>iv-A la coordination de la prévention prévue aux articles L. 4522-1 et L. 4522-2 ;</p>
<p>2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :</p>	
<p>A-Analyse des données chiffrées :</p>	<p>Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;</p>
<p>B-Stratégie d'action :</p>	<p>A partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au A du 2°, la stratégie comprend les éléments suivants :</p> <p>-mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;</p> <p>-objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues ;</p>

4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :

A-Evolution des rémunérations salariales :	a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;
	b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce , montant global des rémunérations visées au 4° de cet article ;
	c) Epargne salariale : intéressement, participation ;

10° Environnement (1)

A-Politique générale en matière environnementale :	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
B-Economie circulaire :	a) Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l' article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;
	b) Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ;
C-Changement climatique :	a) Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ;
	b) Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l' article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l' article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans.

Notes :

(1) Lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (i. e. par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.

L'article [L.2312-27 du Code du travail](#) ajoute que l'employeur doit également présenter :

« 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement ;

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. »

Enfin l'article [L.2312-26 du Code du travail](#) (source Légifrance) nécessite l'ajout de données supplémentaires :

1° Emploi	Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.
2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 .
3° Plan de formation	Les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise.
4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation	et 4° bis Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à l'article L. 6315-1 ;
5° Durée du travail	Les informations sur la durée du travail, portant sur :

	<p>a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;</p> <p>b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 du Code du travail ;</p> <p>c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;</p> <p>d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ;</p> <p>e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;</p>
--	---

6° Travailleur handicapé	Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
7° Construction	Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.
8° Droit d'expression	Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11 du Code du travail.
9° Mise à disposition	Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés

L'article [R.2312-18](#) du Code du travail prévoit qu' « En l'absence d'accord prévu à l'article [L. 2312-19](#), l'employeur communique aux membres du comité social et économique en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les informations prévues aux rubriques 1° A e, 1° A f et 10° du tableau de l'article [R. 2312-8](#). »

De plus, l'article [R.2312-20](#) du Code du travail prévoit qu'« En l'absence d'accord prévu à l'article [L. 2312-19](#), dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à disposition du comité social et économique en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les informations prévues aux rubriques 1° A, 2°, 4°, 5° et 10° du tableau de l'article [R. 2312-9](#). »

Article R.2312-9 (source Légifrance)

1° Investissements :	
A-Investissement social :	<p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;</p> <p>i-Effectif :</p> <p>Effectif total au 31/12 (1) (I) ;</p> <p>Effectif permanent (2) (I) ;</p> <p>Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 (I) ;</p> <p>Effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) (I) ;</p> <p>Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (I) ;</p> <p>Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (4) (I) ;</p> <p>Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (5) (I) ;</p> <p>Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (I) : français/ étrangers ;</p> <p>Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (II) ;</p> <p>ii-Travailleurs extérieurs :</p>

	<p>Nombre de salariés (6) appartenant à une entreprise extérieure (23) ;</p> <p>Nombre de stagiaires (écoles, universités ...) (7) ;</p> <p>Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8) ;</p> <p>Durée moyenne des contrats de travail temporaire ;</p> <p>Nombre de salariés de l'entreprise détachés ;</p> <p>Nombre de salariés détachés accueillis ;</p>
	<p>b) Evolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle ;</p> <p>i-Embauches :</p> <p>Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée ;</p> <p>Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont Nombre de contrats de travailleurs saisonniers) (I) ;</p> <p>Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans ;</p> <p>ii-Départs :</p> <p>Total des départs (I) ;</p> <p>Nombre de démissions (I) ;</p> <p>Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (I) ;</p> <p>Nombre de licenciements pour d'autres causes (I) ;</p> <p>Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (I) ;</p> <p>Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) (I) ;</p> <p>Nombre de mutations d'un établissement à un autre (I) ;</p>

	<p>Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) (I) ;</p> <p>Nombre de décès (I) ;</p> <p>iii-Promotions :</p> <p>Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11) ;</p> <p>iv-Chômage :</p> <p>Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée (I) ;</p> <p>Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) (I) :</p> <p>-indemnisées ;</p> <p>-non indemnisées ;</p> <p>Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée (I) ; Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée (I) :</p> <p>-indemnisées ;</p> <p>-non indemnisées ;</p>
	<p>c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <p>Nombre de travailleurs handicapés employés sur l'année considérée (13) ;</p> <p>Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés sur l'année considérée ;</p>
	<p>d) Evolution du nombre de stagiaires ;</p>
	<p>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>i-Formation professionnelle continue (44) :</p>

	<p>Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue ;</p> <p>Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement aux organismes de recouvrement ; versement auprès d'organismes agréés ; autres ; total ;</p> <p>Nombre de stagiaires (II) ;</p> <p>Nombre d'heures de stage (II) :</p> <p>-rémunérées ;</p> <p>-non rémunérées.</p> <p>Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances ;</p> <hr/> <p>ii-Congés formation :</p> <p>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré ;</p> <p>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré ;</p> <p>Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation ;</p> <p>iii-Apprentissage : Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année ;</p>
--	---

f) Conditions de travail :

Durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité)

i-Accidents du travail et de trajet :

Taux de fréquence des accidents du travail (I)

Nombre d'accidents avec arrêts de travail divisé par nombre d'heures travaillées ;

Nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 106$ divisé par nombre d'heures travaillées ;

Taux de gravité des accidents du travail (I) ;

Nombre des journées perdues divisé par nombre d'heures travaillées ;

Nombre des journées perdues $\times 10^{-3}$ divisé par nombre d'heures travaillées ;

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers) ;

Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet ;

Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ;

Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise ;

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

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

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

	<p>Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation-code 02 ;</p> <p>Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus)-codes 09 à 30 ;</p> <p>Nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage-codes 01,03,04 et 06,07,08 ; Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel-code 05 ;</p> <p>Autres cas ;</p> <p>iii-Maladies professionnelles :</p> <p>Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année ;</p> <p>Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci ;</p> <p>Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29) ;</p> <p>iv-Dépenses en matière de sécurité :</p> <p>Effectif formé à la sécurité dans l'année ;</p> <p>Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise ;</p> <p>Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente ;</p> <p>Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité ;</p> <p>v-Durée et aménagement du temps de travail :</p> <p>Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) (I) ;</p> <p>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (I) :</p>
--	---

	<p>-au titre du présent code (31) ;</p> <p>-au titre d'un régime conventionne (I) ;</p> <p>Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) (I) ;</p> <p>Nombre de salariés employés à temps partiel (I) :</p> <p>-entre 20 et 30 heures (33) ;</p> <p>-autres formes de temps partiel ;</p> <p>Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (I) ;</p> <p>Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) (I) ;</p> <p>Nombre de jours fériés payés (35) (I) ;</p> <p>vi-Absentéisme (14) :</p> <p>Nombre de journées d'absence (15) (I) ;</p> <p>Nombre de journées théoriques travaillées ;</p> <p>Nombre de journées d'absence pour maladie (I) ;</p> <p>Répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) (I) ;</p> <p>Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles (I) ;</p> <p>Nombre de journées d'absence pour maternité (I) ;</p> <p>Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes ...) (I) ;</p> <p>Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes (I) ;</p> <p>vii-Organisation et contenu du travail :</p>
--	---

	<p>Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit ;</p> <p>Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans ;</p> <p>Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de l'article D. 4163-2 (36) (distinguer femmes-hommes) ;</p> <p>viii-Conditions physiques de travail :</p> <p>Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 à 85 db à leur poste de travail (37) ;</p> <p>Nombre de salariés exposés au froid et à la chaleur au sens des articles R. 4223-13 à R. 4223-15 ;</p> <p>Nombre de salariés exposés aux températures extrêmes au sens de l'article D. 4163-2 (38) ;</p> <p>Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, de l'article L. 5424-8 (39) ;</p> <p>Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40) ;</p> <p>ix-Transformation de l'organisation du travail :</p> <p>Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41) ;</p> <p>x-Dépenses d'amélioration de conditions de travail :</p> <p>Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42) ;</p> <p>Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente ;</p> <p>xi-Médecine du travail (43) :</p> <p>Nombre de visites d'information et de prévention et nombre d'examens médicaux (distinguer les travailleurs en suivi de droit commun et ceux en suivi individuel renforcé) ;</p> <p>Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres) ;</p>
--	--

	<p>Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail ;</p> <p>xii-Travailleurs inaptes :</p> <p>Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ;</p> <p>Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude ;</p>
--	--

2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise :

A-Conditions générales d'emploi :	<p>a) Effectifs : Données chiffrées par sexe :</p> <p>-Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;</p>
	<p>b) Durée et organisation du travail :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>-Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;</p> <p>-Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;</p>
	<p>c) Données sur les congés :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>-Répartition par catégorie professionnelle ;</p> <p>-Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;</p>

	<p>d) Données sur les embauches et les départs :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> -répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; -répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
	<p>e) Positionnement dans l'entreprise :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> -répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; -répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;
<p>B-Rémunérations et déroulement de carrière :</p>	<p>a) Promotion : Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> -nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; -durée moyenne entre deux promotions ;
	<p>b) Ancienneté : Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> -ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ; -ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ; -ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ; -ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique ;

	<p>c) Age :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> -âge moyen par catégorie professionnelle ; -âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ; <p>d) Rémunérations :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ; -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; -nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;
<p>C-Formation :</p>	<p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; -la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences ;

D-Conditions de travail,
santé et sécurité au travail :

Données générales par sexe :

-répartition par poste de travail selon :

-l'exposition à des risques professionnels ;

-la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches ;

Données chiffrées par sexe :

-accidents de travail, accidents de trajet et maladies
professionnelles :

-nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de
travail ;

-nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de
travail ;

-répartition des accidents par éléments matériels (28)

-nombre et dénomination des maladies professionnelles
déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ;

-nombre de journée d'absence pour accidents de travail,
accidents de trajet ou maladies professionnelles ;

-maladies :

-nombre d'arrêts de travail ;

-nombre de journées d'absence ;

-maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du
travail en application du 3° de l'article R. 4624-31 :

-nombre d'arrêts de travail ;

-nombre de journées d'absence ;

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la
responsabilité familiale :

A-Congés :	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques ;
B-Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : -nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; -nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
	c) Services de proximité : -participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance ; -évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.
<p>Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :</p> <p>a) Les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ;</p> <p>b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;</p> <p>c) Ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.</p> <p>Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.</p>	

<p>III. Stratégie d'action :</p>	<p>A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; -objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues ;
<p>4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :</p>	
<p>A-Evolution des rémunérations salariales :</p>	<p>a) Frais de personnel (24) y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;</p> <p>i-Montant des rémunérations (17) : Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -rapport entre la masse salariale annuelle (18) (II) et l'effectif mensuel moyen ; -rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures (II) ; OU -rémunération mensuelle moyenne (19) (II) ; -part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (II) ; -grille des rémunérations (20) ; <p>ii-Hiérarchie des rémunérations : Choix d'un des deux indicateurs suivants :</p>

	<p>-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</p> <p>-rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ;</p> <p>-montant global des dix rémunérations les plus élevées.</p> <p>iii-Mode de calcul des rémunérations :</p> <p>Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22). Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché.</p> <p>iv-Charge salariale globale</p>
	<p>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article ;</p>
<p>B-Epargne salariale : intéressement, participation :</p>	<p>Montant global de la réserve de participation (25) ;</p> <p>Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) (I) ;</p> <p>Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat ...) ;</p>
<p>C-Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;</p>	<p>Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (I) ;</p>

D-Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code ;

5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, mécénat :

A-Représentation du personnel :

a) Représentants du personnel et délégués syndicaux :

Composition des comités sociaux et économiques et/ ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale ; Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel ; Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée ; Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée ; Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée ; Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (45) ;

b) Information et communication : Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (46) ; Eléments caractéristiques du système d'accueil ; Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application ; Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (47) ; c) Différends concernant l'application du droit du travail (48) ;

B-Activités sociales et culturelles :

a) Activités sociales :

Contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités sociaux économiques d'établissement ; Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49) ;

b) Autres charges sociales : Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (50) ; Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (51) ; Equipements réalisés par l'entreprise et

	touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail ;
10° Environnement (52) :	
I-Pour les entreprises soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce :	
A-Politique générale en matière environnementale :	Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce ;
B-Economie circulaire :	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;
C-Changement climatique :	Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans ;
II-Pour les entreprises non soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce :	
A-Politique générale en matière environnementale :	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
B-Economie circulaire :	<p>i-Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;</p> <p>ii-Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ;</p>

C-Changement climatique :	<p>i-Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ;</p> <p>ii-Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans.</p>
---------------------------	---

L'article [L.2312-27 du Code du travail](#) ajoute que l'employeur doit également présenter :

« 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement ;

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. »

L'article [L.2312-26 du Code du travail](#) (source Légifrance) nécessite aussi l'ajout de données supplémentaires :

1° Emploi	Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.
2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 .
3° Plan de formation	Les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise.

<p>4° Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation</p>	<p>et 4° bis Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à l'article L. 6315-1 ;</p>
<p>5° Durée du travail</p>	<p>Les informations sur la durée du travail, portant sur :</p> <p>a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;</p> <p>b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 du Code du travail ;</p> <p>c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;</p> <p>d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ;</p> <p>e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;</p>
<p>6° Travailleur handicapé</p>	<p>Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.</p>
<p>7° Construction</p>	<p>Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter.</p>
<p>8° Droit d'expression</p>	<p>Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11 du Code du travail.</p>
<p>9° Mise à disposition</p>	<p>Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans</p>

	<p>l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.</p>
--	--

Enfin, l'article L.2312-28 du Code du travail indique que « Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2311-1 ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2312-35, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue au 3° de l'article L. 2312-17 porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte au moins trois cents salariés. A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-21 ou à défaut d'accord au sous paragraphe 4, les données relatives à ce bilan social. »

Notes :

I.-Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

A titre d'exemple la répartition suivante peut être retenue : cadres ; employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ; et ouvriers.

II.-Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

A titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue : cadres ; techniciens ; agents de maîtrise ; employés qualifiés ; employés non qualifiés ; ouvriers qualifiés ; ouvriers non qualifiés. Doivent en outre être distinguées les catégories femmes et hommes.

(1) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.

(2) Effectif permanent : les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

(3) Somme des effectifs totaux mensuels divisée par 12 (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).

- (4) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans.
- (5) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.
- (6) Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce ...
- (7) Stages supérieurs à une semaine.
- (8) Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.
- (9) A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.
- (10) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.
- (11) Utiliser les catégories de la nomenclature détaillée II.
- (12) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.
- (13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article L. 5212-5.
- (14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures.
- (15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.
- (16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.
- (17) On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration sociale nominative).
- (18) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire.
- (19) Rémunération mensuelle moyenne :
- $$1/2 \sum (\text{masse salariale du mois } i) (\text{effectif du mois } i).$$
- (20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches.
- (21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés.

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

(23) Prestataires de services.

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

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

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

(27) Non compris les dirigeants.

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

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

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

(31) Au sens des dispositions du présent code et du code rural et de la pêche maritime instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires.

(32) Au sens de l'article L. 3121-48.

(33) Au sens de l'article L. 3123-1.

(34) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.

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

(36) Seuils associés aux facteurs de risques professionnels pour le travail répétitif : Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte :

-Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus pour minimum 900 heures par an

-Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute pour minimum 900 heures par an..

(37) Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant une action de prévention qui sont fixées dans le tableau prévu à l'article R. 4431-2.

(38) Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius pour minimum 900 heures par an.

(39) Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

(40) Renseignements tirés du rapport du directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises

(41) Pour l'explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail, donner le nombre de salariés concernés.

(42) Non compris l'évaluation des dépenses en matière de santé et de sécurité.

(43) Renseignements tirés du rapport du directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises.

(44) Conformément aux données relatives aux contributions de formation professionnelle de la déclaration sociale nominative.

(45) Au sens des articles L. 2145-5 et suivants.

(46) On entend par réunion du personnel, les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise.

(47) Préciser leur périodicité.

(48) Avec indication de la nature du différend et, le cas échéant, de la solution qui y a mis fin.

(49) Dépenses consolidées de l'entreprise. La répartition est indiquée ici à titre d'exemple.

(50) (51) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.

(52) Lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (i. e. par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.