



SUP des RH

Le Bilan social

Thèmes abordés aujourd'hui:

- Définition
- Contenu
- Obligations légales
- Base de données économiques et sociales
- Réalisations
- Les principaux indicateurs



Objectifs du cours

Bien connaître les obligations de l'employeur

- Sur les conditions de mise en place du Bilan Social
- Sur le contenu légal du Bilan Social



Boîte à outils



A savoir

Etre en mesure

- D'analyser le Bilan Social
- De commenter le Bilan Social





Bilan social

- ✓ 1975: rapport du comité d'étude présidé par M. Sudreau
- ✓ Juillet 1977 : loi sur le bilan social dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- ✓ Décembre 1977 : décret d'application de la loi du 12 juillet 1977 dans les établissements publics (liste des indicateurs)
- ✓ 7 octobre 1988 : décret d'application de la loi du 12 juillet 1977 dans les établissements publics hospitaliers.
- ✓ 20 décembre 1993 : loi sur le rapport annuel d'information au comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 300 salariés
- ✓ 20 juin 1994 : décret d'application de la loi du 20 décembre 1993 (liste des informations)
- ✓ 25 avril 1997 : décret d'application relatif au rapport sur l'état de la collectivité (décret modifié en 2005 pour modifier la liste des indicateurs)
- ✓ 10 Juillet 2014 : loi 2014-790 « visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale » et relative aux détachés

Bilan social

- ✓ 17 Aout 2015: la loi n° 2015-994 (loi « Rebsamen ») *intégration de la consultation du comité d'entreprise sur le bilan social à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise* prévue par l'article L. 2323-15 du Code du travail



Commentaire: loi Rebsamen 17 Aout 2015, sur le dialogue social prévoit 3 grandes thématiques dans le cadre des négociations obligatoires:

- Temps de travail et rémunération
- Egalité professionnelle et qualité de vie au travail
- Gestion des emplois



Définition du bilan social

Définition

Code du travail: article L2323-22

- Récapitule, en un document unique des données chiffrées, permettant:
D'analyser la situation de l'entreprise dans le domaine social
- D'enregistrer les réalisations et les changements de l'année écoulée et des 2 années précédentes

Comporte des informations sur:

- ✓ L'emploi
- ✓ Les rémunérations et charges accessoires
- ✓ Les conditions de santé et de sécurité
- ✓ La formation
- ✓ Les relations professionnelles
- ✓ Les conditions de vie des salariés et de leur famille si elles dépendent de l'entreprise



Contenu du bilan social

Code du travail: article L2323-23

- Après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, un décret en Conseil d'Etat détermine la liste des informations figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement
- L'adaptation en fonction de la taille de l'entreprise des informations obligatoires
- La possibilité pour certaines branches d'activité, sous la même forme d'avoir des bilans sociaux spécifiques (Les transports, le Commerce et les services, le secteur Industriel et Agricole, Le bâtiment et les travaux publics)



Obligations légales



Obligations légales 1/10

Code du travail: article L2323-26-1

Obligatoire lorsque l'effectif habituel est au moins 300 salariés

- ✓ Le seuil de trois cents salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois
- ✓ L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui en découlent



Obligations légales 2/10

Code du travail: article L2323-23-20

- ✓ Réalisation d'un **bilan particulier** pour chaque établissement distinct de plus de 300 salariés en plus du bilan social de l'entreprise

Obligations légales 3/10

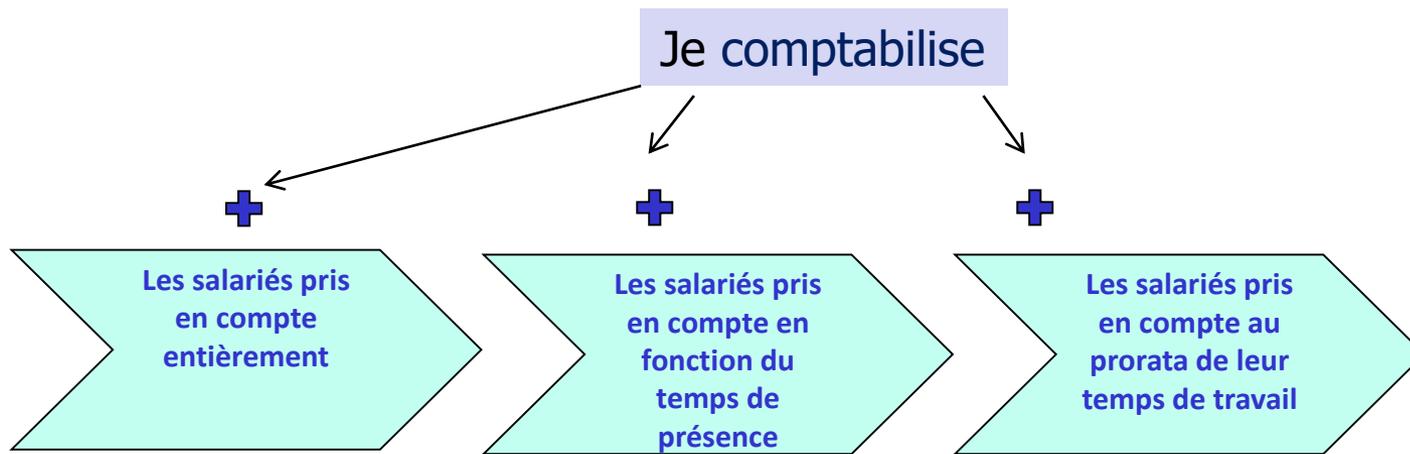
Rappel: Comment est calculé l'effectif habituel?



Obligations légales 4/10

Rappel calcul effectif habituel

De la totalité des salariés présents dans l'entreprise



L'effectif théorique ou habituel
exprimé
en
équivalent temps plein

Obligations légales 5/10

Code du travail: article L2323-20

- ✓ Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil d'assujettissement de trois cents salariés, 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

Une entreprise, franchissant le seuil en 2016, le premier bilan social portera sur 2017

Une entreprise, franchissant le seuil en 2016, devra réaliser son bilan social au plus tard en 2018 et concernera **l'année 2017**



Obligations légales 6/10

Code du travail: article L2323-20

- ✓ Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement devient **inférieur au seuil** d'assujettissement de trois cents salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours

Une entreprise, dont l'effectif passe en dessous du seuil en 2016, devra présenter tout de même son bilan social 2016



Obligations légales 7/10

Code du travail: article L2323-20

- ✓ Le comité d'entreprise ou d'établissement est **consulté** chaque année sur le bilan social
- ✓ A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social selon les conditions prévues à l'article 2323-9* du code du travail

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données économique et sociale

Obligations légales 8/10

Code du travail: article L2323-24

Présentation:

- ✓ 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

Remarque:

L'obligation concerne uniquement la mise à disposition du bilan social aux salariés. A charge pour chaque entreprise d'utiliser le moyen de communication habituel. Support papier, mail, intranet ou autres moyens



Obligations légales 9/10

Code du travail: article L2323-24

- Le Code du travail impose également aux employeurs, de diffuser le BS **l'inspection du travail** dans les 15 jours qui suivent la réunion au cours de laquelle le C.E a donné son avis
- A cet envoi est également joint le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement



Code du travail: article L2323-25

- Dans le cadre **de société par actions**, le bilan social est également transmis aux actionnaires ainsi que le PV du comité d'entreprise ou d'établissement





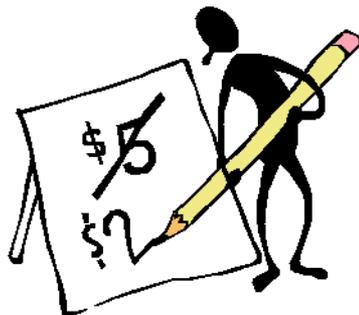
Base de données économiques et sociales

Base de données économiques et sociales 1/2

Code du travail: Décret no 2013-1305 du 27 décembre 2013

La mise en place de la BDES est obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net





Base de données économiques et sociales 2/2

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 présente *entre autres informations*:

- ✓ *Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;*
- ✓ *Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;*
- ✓ *Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;*
- ✓ *Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;*
- ✓ *Evolution du nombre de stagiaires ;*
- ✓ *Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;*
- ✓ *Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité*



Processus opérationnel

Réalisation: Processus opérationnel 1/3

- Le Bilan social, représente une multitude de données à collecter. Certaines sont détenues à la DRH, parfois dans un même système d'information, cas de SIRH
- D'autres sont traitées dans des services spécifiques de l'entreprise : exemple la comptabilité générale pour communiquer le montant du chiffre d'affaires
- Le collaborateur en charge du bilan social, doit tout mettre en œuvre pour organiser et centraliser la collecte des informations

Remarques

Il existe des progiciels permettant d'automatiser et de renseigner les différentes cases.

*Cependant, n'oublions pas **que l'actualité et l'activité RH sont en perpétuelles évolutions**, obligeant ainsi les responsables des systèmes d'information à **revoir les paramètres informatiques systématiquement avant chaque traitement***



Réalisation: Processus opérationnel 2/3

Processus opérationnel

A titre d'exemples quelques modifications pouvant intervenir d'une année sur l'autre

- Changements réglementaires: Mutuelle obligatoire à partir du 1er janvier 2016.
 - Pour les entreprises qui cotisent déjà à cette participation de l'employeur en 2015, nous retrouverons l'information dans le BS 2015.
 - Pour les autres, pour qui cette cotisation est nouvelle, une modification du progiciel sera nécessaire pour prise en compte dans le BS 2016



Réalisation: Processus opérationnel 3/3

Processus opérationnel

A titre d'exemples quelques modifications pouvant intervenir d'une année sur l'autre

- Changements internes à l'entreprise: Changements liés à la structure des effectifs.
- Suite à l'acquisition d'une nouvelle société en 2015, intégration de salariés expatriés dans les effectifs. Cette donnée n'existant pas antérieurement, modification du progiciel indispensable pour prise en compte dans l'élaboration du BS 2015

Réalisation: Etapes à prévoir 1/6

Définir le calendrier de réalisation

- ✓ Collecte des informations
- ✓ Prendre en compte les contraintes techniques, les évolutions informatiques internes, les éventuels changements de périmètre de l'entreprise
- ✓ Réaliser les graphiques (Ex: Pyramide des âges, répartition des effectifs par tranche d'âge et par sexe...)

S'il y a une obligation de fond, il n'y pas d'obligation de forme. En revanche, ajouter dans le bilan social, des graphiques représentatifs est conseillé.

La compréhension des informations en sera que facilitée



Réalisation: Etapes à prévoir 2/6

S'assurer de la cohérence des résultats

C'est vérifier que les données soient conformes avec des états de contrôle

Exemples :

- Le nombre de CDI renseigné dans le BS, correspond-il au nombre de CDI totalisé chaque mois dans le suivi des effectifs ?
- Le montant du salaire brut fiscal porté sur le bilan social est-il égal à celui qui figure sur la déclaration annuelle des salaires ?
- Le nombre de salariés promus indiqué dans le volet « EMPLOI » est-il cohérent avec le nombre de salariés promus réels ?
- Le montant des heures supplémentaires correspond-il au montant payé et comptabilisé dans les comptes de l'entreprise ?



Réalisation du bilan social



Réalisation: Etapes à prévoir 3/6

Analyser et expliquer les écarts

C'est comparer les résultats d'une même donnée sur les périodes couvertes par le BS, soit les 3, les 2 dernières années. Les raisons qui font que des écarts puissent être constatés sont multiples

Exemples :

- Une augmentation ou une baisse de CDI se justifie par la politique de recrutement menée
- Une augmentation ou une diminution du salaire brut fiscal est corrélée à l'effectif, à la politique salariale
- Une augmentation du montant des heures supplémentaire peut être liée à un surcroît d'activité temporaire, à la réalisation d'un projet stratégique ou à une hausse de l'absentéisme
- Une augmentation de fin de période d'essai, liée à un dysfonctionnement en recrutement

Réalisation: Etapes à prévoir 4/6

Analyser et expliquer les écarts

Bien au-delà du constat, l'analyse des données du bilan social est révélatrice de la situation de l'entreprise et de son évolution pendant la période de référence.

Cette analyse globale, nécessite que l'entreprise affine son analyse. Cependant, c'est bien en partant des indicateurs du bilan social, que l'entreprise doit bâtir ses tableaux de bord sociaux

Exemple

A effectif constant, une augmentation du nombre de contrat à durée déterminée avec des motifs de remplacement est constatée.

- 1ère question. Comparaison des taux d'absentéisme concernant les 2 années en référence
- 2ème question. De quel absentéisme s'agit-il ? Arrêts maladie, Accidents de travail, Autres motifs... ?



Réalisation: Etapes à prévoir 5/6

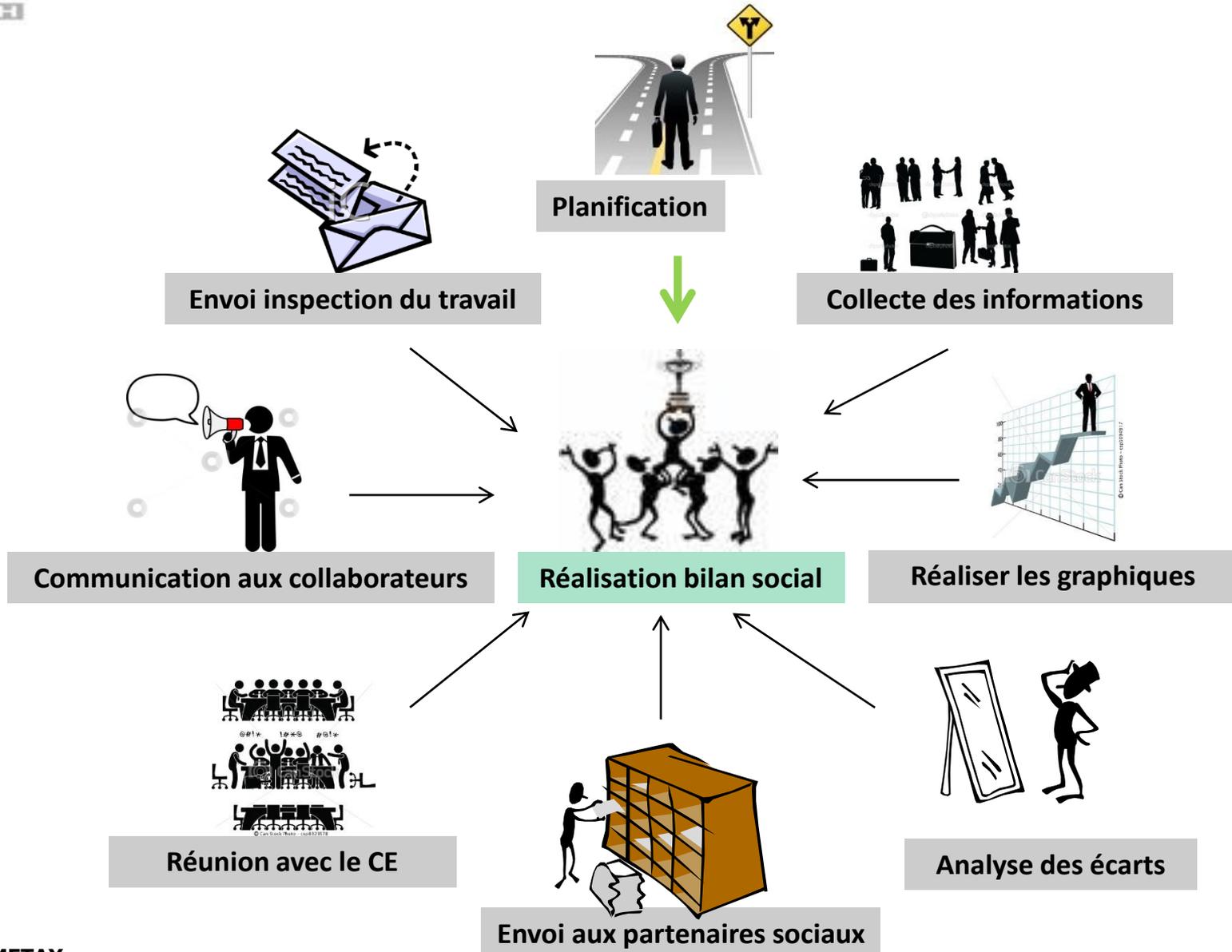
Analyser et expliquer les écarts

Ce début d'analyse permet d'élaborer une réflexion de la part de la direction générale sur ce qui fait que l'absentéisme est plus élevé. Ceci pour enrayer toutes conséquences graves pour l'entreprise et ses salariés.

Les risques sont importants et les impacts de plusieurs ordres

- ✓ Sociaux: une détérioration du climat social de l'entreprise
- ✓ Budgétaires: l'absentéisme représente un coût important (complément de salaire, remplacement, heures supplémentaires)
- ✓ Economiques: baisse de production et image externe

Réalisation: Etapes à prévoir 6/6





SUP des RH

Le Bilan social

GF

Bilan social

■ Exercice

1] Selon l'effectif , défini ci-dessous, d'une filiale de la société RIBULGARE S.A, avez-vous l'obligation de réaliser un bilan social ?

2] Donnez les éléments de calcul motivant votre réponse

EFFECTIF MOYEN MENSUEL sur l'année A-1	CADRES	NON CADRES
CDI Temps plein	152	123
CDI Temps partiel (80%)		26
Contrats de professionnalisation		15

10 MN



Bilan social

■ Corrigé exercice

1] Selon l'effectif , défini ci-dessous, d'une filiale de la société RIBULGARE S.A, avez-vous l'obligation de réaliser un bilan social ?

NON

2] Donnez les éléments de calcul motivant votre réponse

(152+123) + 26*80% = 295,80. Les contrats de professionnalisation ne sont pas pris en compte.

EFFECTIF MOYEN MENSUEL sur l'année A-1	CADRES	NON CADRES
CDI Temps plein	152	123
CDI Temps partiel (80%)		26
Contrats de professionnalisation		15



Principaux indicateurs du bilan social



Bilan social: Principaux indicateurs

Un indicateur permet de mesurer de façon objective des résultats, des éléments et/ou des événements. Dans le bilan social, chaque indicateur répond à une définition précise

Emploi

Emploi

1] Les effectifs

1.1 Effectifs permanents

- Répartition des effectifs, par âge, ancienneté, sexe.....
 - Effectifs moyens dans l'année..

1.2 Effectifs temporaires

- ✓ Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure
- ✓ Nombre moyen de salariés temporaires
- ✓ Durée moyenne d'emploi des salariés temporaires
- ✓ Nombre de stagiaires (écoles, facultés....)
- ✓ **Nombre de salariés détachés**



Emploi

1.3 Embauches (CDI, CDD, Nombre de contrats saisonniers)

1.4 Départs

- Nombre de démissions
- Nombre de licenciements (motifs)
- Nombre de fins de CDD
- Nombre de fin de PE
- Nombre de retraites
- Nombre de décès
- Mutations
-





Bilan social: Principaux indicateurs 2/12

Emploi

1.5 Promotions

1.6 Chômage

- Chômage partiel, lié aux intempéries, indemnisé, non indemnisé..

Bilan social: Principaux indicateurs 3/12

Emploi

1.7 Handicapés

- Nombre au 31 mars de l'année considérée
- Nombre suite AT

1.8 Absentéisme

- Nombre d'arrêts maladie, maternité, AT
- Événements familiaux
- Autres causes
-





Bilan social: Principaux indicateurs

Rémunérations/Charges et accessoires

Bilan social: Principaux indicateurs 4/12

Rémunération/Charges et accessoires

2.1 Rémunération mensuelle moyenne du mois de décembre

2.2 Montant des 10 rémunérations les + élevées

2.3 Autres éléments de rémunérations (Avantages sociaux, bonus, variable pour les commerciaux....)

2.4 Accessoires

- Délai de carence
- Indemnisation maladie, maternité, at....
- Prime d'ancienneté
- Congés payés
- Congés pour événements familiaux
- Prime de départ à la retraite



Rémunération/Charges et accessoires

2.5 Charge salariale globale

- Montants de salaire payés à des entreprises
- Montant des charges patronales



2.6 Participation financière des salariés

- ✓ Montant global de la réserve de participation
- ✓ Montant moyen intéressement/participation par salarié



Bilan social: Principaux indicateurs

Santé et sécurité au travail

Santé et sécurité au travail

3.1 Accidents de travail

- Nombre, fréquence.....
- Nombre d'heures, de journées perdues
- Nombre accidents mortels
- Nombre d'incapacité, totale, permanente
-liste complétée selon l'activité de l'entreprise



3.2 Répartition des AT

3.3 Maladies professionnelles

- Nombre, affections particulières pour raisons professionnelles



Bilan social: Principaux indicateurs 7/12

Santé et sécurité au travail

3.4 CHSCT

- ✓ Nombre de réunions dans l'année

3.5 Dépenses en matière de sécurité

- ✓ Nombre de collaborateurs formés à la sécurité
- ✓ Coût des formations liées à la sécurité
- ✓

Bilan social: Principaux indicateurs 8/12

Autres conditions de travail

4.1 Durée et aménagement du temps de travail

- Horaires journaliers, hebdomadaires, mensuels, travail en équipe....



4.2 Organisation du travail

4.3 Conditions physique de travail

Autres conditions de travail

4.4 Transformation de l'organisation du travail

4.5 Dépenses d'amélioration des conditions de travail

4.6 Médecine du travail

- Nombre de collaborateurs soumis à surveillance médicale
- Nombre de salariés déclarés inaptes
- Temps passé par le service médical pour l'analyse et les interventions sur les lieux de travail





Bilan social: Principaux indicateurs

Formation



Bilan social: Principaux indicateurs 10/12

Formation

5.1 Formation professionnelle continue

- ✓ Nombre de stagiaires
- ✓ Nombre de formation

5.2 Congé de formation

- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation (rémunéré, non rémunéré)
- ✓ Type de stages

5.3 Apprentissage

- ✓ Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année



Bilan social: Principaux indicateurs

Relations professionnelles

Relations professionnelles

6.1 Représentants du personnel et délégués syndicaux

- ✓ Composition
- ✓ Crédit d'heures
- ✓ Nombre de réunions.....





Bilan social: Principaux indicateurs

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

Bilan social: Principaux indicateurs 12/12

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

7.1 Activités sociales

- ✓ Logement, restauration, vacances, loisirs.....

7.2 Autres charges pour l'entreprise

- ✓ Prestations complémentaires (retraites sur complémentaires, maladie.....)





Bilan social: Conclusion

Le bilan social est une obligation des employeurs, pour les entreprises de plus de 300 salariés, dans un cadre bien défini

Le bilan social représente une véritable mine d'informations permettant à la DRH de bâtir des tableaux de bords :

- pertinents,

- de réels outils de mesure

- aidant à la prise de décision, pour parvenir à l'atteinte des objectifs