

Projet de décret relatif aux modalités de consultation des IRP

Code du travail actuel	Code du travail avec le projets de décret
<p>Partie II, Livre III, Titre II, Chapitre III, Section 1 : Attributions économiques</p> <p><u>Sous-section 1 : Délais de consultation</u></p> <p>Article R2323-1 Pour l'ensemble des consultations mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R. 2323-1-5 et suivants.</p> <p>Article R2323-1-1 Pour les consultations mentionnées à l'article R. 2323-1, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date fixée à cet article.</p> <p>En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au premier alinéa est porté à deux mois.</p> <p>Le délai mentionné au premier alinéa est porté à trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à quatre mois si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion, que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert.</p> <p>L'avis du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de</p>	<p>Partie II, Livre III, Titre II, Chapitre III, Section 1 : Attributions économiques</p> <p><u>Sous-section 1 : Délais de consultation</u></p> <p>Article R 2323-1 Pour l'ensemble des consultations mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R. 2323-1-5 et suivants.</p> <p>Article R 2323-1-1 I. Pour les consultations mentionnées à l'article R. 2323-1, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date fixée à cet article.</p> <p>En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au premier alinéa est porté à deux mois.</p> <p>Le délai mentionné au premier alinéa est porté à trois mois en cas de saisine par l'employeur ou le comité d'entreprise d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à quatre mois si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion, que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert.</p> <p>L'avis du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant de l'instance de coordination est transmis au comité d'entreprise au plus</p>

travail est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai mentionné au troisième alinéa.

Sous-section 2 : Base de données

Article R2323-1-2 La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 permet la mise à disposition des informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. L'ensemble des informations de la base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

La base comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au comité d'entreprise.

Paragraphe 1 : L'organisation et le contenu de la base de données

Article R2323-1-3 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.

Elle rassemble les informations suivantes :

A.-Investissements :

tard sept jours avant l'expiration du délai mentionné au troisième alinéa.

II. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement en application du troisième alinéa de l'article L. 2327-15, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise, le cas échéant accompagné de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination, au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif en application du I du présent article. A défaut l'avis de chaque comité d'établissement est réputé négatif.

Sous-section 2 : Base de données

Article R2323-1-2 La base de données prévue à l'article L. 2323-8 permet la mise à disposition des informations nécessaires ~~à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise~~ aux trois consultations annuelles prévues à l'article L.2323-6. L'ensemble des informations de la base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

La base comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au comité d'entreprise **et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

Paragraphe 1 : L'organisation et le contenu de la base de données

Article R2323-1-3 Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L. 2323-8 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.

Elle rassemble les informations suivantes :

A.-Investissements :

<p>1° Investissement social :</p> <p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;</p> <p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;</p> <p>c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;</p> <p>d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <p>e) Evolution du nombre de stagiaires ;</p> <p>f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>g) 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 ;</p> <p>2° Investissement matériel et immatériel :</p> <p>a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;</p> <p>3° Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code.</p>	<p>1° Investissement social :</p> <p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;</p> <p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;</p> <p>c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;</p> <p>d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <p>e) Evolution du nombre de stagiaires ;</p> <p>f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>g) 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 ;</p> <p>2° Investissement matériel et immatériel :</p> <p>a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;</p> <p>3° Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code.</p> <p>A. Bis- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;</p>
--	---

<p>B.-Fonds propres, endettement et impôts :</p> <p>1° Capitaux propres de l'entreprise ;</p> <p>2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;</p> <p>3° Impôts et taxes.</p> <p>C.-Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :</p> <p>1° Evolution des rémunérations salariales ;</p> <p>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 ;</p> <p>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article ;</p> <p>2° Epargne salariale : intéressement, participation ;</p> <p>3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;</p> <p>4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code.</p> <p>D.-Activités sociales et culturelles :</p>	<p>1° Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines suivants :</p> <p>a) Embauche ;</p> <p>b) Formation ;</p> <p>c) Promotion professionnelle ;</p> <p>d) Qualification ;</p> <p>e) Classification ;</p> <p>f) Conditions de travail ;</p> <p>g) Sécurité et santé au travail ;</p> <p>h) Rémunération effective ;</p> <p>i) Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;</p> <p>2° Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;</p> <p>3° Evolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;</p> <p>B.-Fonds propres, endettement et impôts :</p> <p>1° Capitaux propres de l'entreprise ;</p>
---	---

<p>1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;</p> <p>2° Dépenses directement supportées par l'entreprise ;</p> <p>3° Mécénat.</p> <p>E.-Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :</p> <p>1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;</p> <p>2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).</p> <p>F.-Flux financiers à destination de l'entreprise :</p> <p>1° Aides publiques ;</p> <p>2° Réductions d'impôts ;</p> <p>3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;</p> <p>4° Crédits d'impôts ;</p> <p>5° Mécénat.</p> <p>G.-Sous-traitance :</p> <p>1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;</p> <p>2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.</p> <p>H.-Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :</p> <p>1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels</p>	<p>2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;</p> <p>3° Impôts et taxes.</p> <p>C.-Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :</p> <p>1° Evolution des rémunérations salariales ;</p> <p>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 ;</p> <p>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article ;</p> <p>2° Epargne salariale : intéressement, participation ;</p> <p>3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;</p> <p>4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code.</p> <p>D.-Activités sociales et culturelles :</p> <p>1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;</p> <p>2° Dépenses directement supportées par l'entreprise ;</p> <p>3° Mécénat.</p> <p>E.-Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :</p>
---	---

<p>informations suivantes :</p> <p>A.-Investissements :</p> <p>1° Investissement social :</p> <p>a) Evolution des effectifs par type de contrat ;</p> <p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;</p> <p>c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;</p> <p>d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <p>e) Evolution du nombre de stagiaires ;</p> <p>f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;</p> <p>2° Investissement matériel et immatériel :</p> <p>a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.</p> <p>B.-Fonds propres, endettement et impôts :</p> <p>1° Capitaux propres de l'entreprise ;</p> <p>2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;</p>	<p>A.-Investissements :</p> <p>1° Investissement social :</p> <p>a) Evolution des effectifs par type de contrat ;</p> <p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;</p> <p>c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;</p> <p>d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;</p> <p>e) Evolution du nombre de stagiaires ;</p> <p>f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;</p> <p>g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;</p> <p>2° Investissement matériel et immatériel :</p> <p>a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.</p> <p>A. Bis- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;</p> <p>1° Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines suivants :</p> <p>a) Embauche ;</p>
---	--

<p>3° Impôts et taxes.</p> <p>C.-Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :</p> <p>1° Evolution des rémunérations salariales :</p> <p>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 ;</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>c) Epargne salariale : intéressement, participation.</p> <p>D.-Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat.</p> <p>E.-Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :</p> <p>1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;</p> <p>2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).</p> <p>F.-Flux financiers à destination de l'entreprise :</p> <p>1° Aides publiques ;</p> <p>2° Réductions d'impôts ;</p> <p>3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;</p>	<p>b) Formation ;</p> <p>c) Promotion professionnelle ;</p> <p>d) Qualification ;</p> <p>e) Classification ;</p> <p>f) Conditions de travail ;</p> <p>g) Sécurité et santé au travail ;</p> <p>h) Rémunération effective ;</p> <p>i) Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;</p> <p>2° Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;</p> <p>3° Evolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;</p> <p>B.-Fonds propres, endettement et impôts :</p> <p>1° Capitaux propres de l'entreprise ;</p> <p>2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;</p> <p>3° Impôts et taxes.</p> <p>C.-Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :</p> <p>1° Evolution des rémunérations salariales :</p>
---	--

<p>4° Crédits d'impôts ;</p> <p>5° Mécénat.</p> <p>G.-Sous-traitance :</p> <p>1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;</p> <p>2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.</p> <p>H.-Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :</p> <p>1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;</p> <p>2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.</p> <p>Article R2323-1-5 Les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes.</p> <p>Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise.</p>	<p>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 ;</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>c) Epargne salariale : intéressement, participation.</p> <p>D.-Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat.</p> <p>E.-Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :</p> <p>1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;</p> <p>2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).</p> <p>F.-Flux financiers à destination de l'entreprise :</p> <p>1° Aides publiques ;</p> <p>2° Réductions d'impôts ;</p> <p>3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;</p> <p>4° Crédits d'impôts ;</p> <p>5° Mécénat.</p> <p>G.-Sous-traitance :</p> <p>1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;</p> <p>2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.</p>
---	--

Paragraphe 2 : La mise en place et le fonctionnement de la base de données

Article R2323-1-6 La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 est constituée au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, la base de données comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement.

Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le présent code.

Article R2323-1-7 La base de données est tenue à la disposition des personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-7-2 sur un

H.-Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :

1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;

2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

Article R2323-1-5 Les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes.

Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise.

Paragraphe 2 : La mise en place et le fonctionnement de la base de données

Article R2323-1-6 La base de données prévue à l'article L. 2323-8 est constituée au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, la base de données comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement.

Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le présent code.

Article R2323-1-7 La base de données est tenue à la disposition des personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-8 sur un support informatique ou papier.

L'employeur informe ces personnes de l'actualisation de la base de données selon des modalités qu'il détermine et fixe les modalités d'accès, de consultation et

support informatique ou papier.

L'employeur informe ces personnes de l'actualisation de la base de données selon des modalités qu'il détermine et fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base.

Ces modalités permettent aux personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-7-2 d'exercer utilement leurs compétences respectives.

Article R2323-1-8 Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel de ces informations que les personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-7-2 sont tenues de respecter.

Article R2323-1-9 La mise à disposition actualisée dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et des informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise vaut communication à celui-ci des rapports et informations lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1° La condition fixée au second alinéa de l'article R. 2323-1-6 est remplie ;

2° L'employeur met à disposition des membres du comité d'entreprise les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le présent code.

Paragraphe 3 : La base de données au niveau du groupe

Article R2323-1-10 Sans préjudice de l'obligation de mise en place d'une base de données au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du

d'utilisation de la base.

Ces modalités permettent aux personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-8 d'exercer utilement leurs compétences respectives.

Article R2323-1-8 Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel de ces informations que les personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-8 sont tenues de respecter.

Article R2323-1-9 La mise à disposition actualisée dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et des informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise vaut communication à celui-ci des rapports et informations lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1° La condition fixée au second alinéa de l'article R. 2323-1-6 est remplie ;

2° L'employeur met à disposition des membres du comité d'entreprise les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le présent code.

Paragraphe 3 : La base de données au niveau du groupe

Article R2323-1-10 Sans préjudice de l'obligation de mise en place d'une base de données au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe.

La convention ou l'accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

groupe.

La convention ou l'accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

Sous-section 2bis : Informations en vue des consultations annuelles du comité d'entreprise

Paragraphe 1 : Informations en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

R.2323-1-11.- En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-12 dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9, les informations prévues à l'article R.2323-8.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise les informations prévues à l'article R.2323-11.

Paragraphe 2 : Informations en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

R.2323-1-12.- En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9, les informations prévues aux articles D.2323-5 et D.2323-6.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il met également à disposition les informations prévues à l'article R.2323-9.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il met également à disposition les informations prévues aux articles R.2323-12 et R.2323-17.

Sous-section 3 : Information et consultation sur les conditions de travail

Article R2323-1-11 Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective mentionnée à l'article L. 911-2 du code de

Sous-section 3 : Information et consultation sur les conditions de travail

Article R2323-1-11 Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective mentionnée à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ou à la modification de celle-ci.

Sous-section 4 : Information et consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Paragraphe 1 : Orientation de la formation professionnelle

Article R2323-2 Dans les entreprises ou organismes dans lesquels les attributions du comité d'entreprise sont dévolues à d'autres instances de représentation du personnel, celles-ci sont substituées au comité d'entreprise pour l'application des dispositions :

- 1° Des articles L. 6322-6 et R. 6322-3 à R. 6322-11, relatives au congé individuel de formation ;
- 2° De l'article L. 6331-12, relatives à la participation des employeurs de dix salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue ;
- 3° Des articles R. 6322-66 à R. 6322-78, relatives au congé d'enseignement et de recherche ainsi qu'au congé de formation pour les salariés âgés de vingt-cinq ans et moins ;
- 4° Des articles D. 6321-1 et D. 6321-3, relatives au déroulement des actions de formation.

Article R2323-3 Dans les entreprises de cinquante salariés et plus qui ne sont pas tenues d'avoir un comité d'entreprise ou un organisme de la nature de ceux mentionnés à l'article R. 2323-2, il est créé une commission spéciale consultée dans les conditions prévues à l'article L.

la sécurité sociale ou à la modification de celle-ci.

Sous-section 4 : Information et consultation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Paragraphe 1 : Orientation de la formation professionnelle

Article R2323-2 Dans les entreprises ou organismes dans lesquels les attributions du comité d'entreprise sont dévolues à d'autres instances de représentation du personnel, celles-ci sont substituées au comité d'entreprise pour l'application des dispositions :

- 1° Des articles L. 6322-6 et R. 6322-3 à R. 6322-11, relatives au congé individuel de formation ;
- 2° De l'article L. 6331-12, relatives à la participation des employeurs de dix salariés et plus au développement de la formation professionnelle continue ;
- 3° Des articles R. 6322-66 à R. 6322-78, relatives au congé d'enseignement et de recherche ainsi qu'au congé de formation pour les salariés âgés de vingt-cinq ans et moins ;
- 4° Des articles D. 6321-1 et D. 6321-3, relatives au déroulement des actions de formation.

Article R2323-3 Dans les entreprises de cinquante salariés et plus qui ne sont pas tenues d'avoir un comité d'entreprise ou un organisme de la nature de ceux mentionnés à l'article R. 2323-2, il est créé une commission spéciale consultée dans les conditions prévues à l'article L. 6331-12.

Article R2323-4 La commission spéciale comprend autant de membres qu'il y a d'organisations syndicales qui ont constitué légalement ou qui ont droit de constituer une section syndicale dans l'entreprise. Chacune de ces organisations désigne un membre choisi parmi les salariés de cette

6331-12.

Article R2323-4 La commission spéciale comprend autant de membres qu'il y a d'organisations syndicales qui ont constitué légalement ou qui ont droit de constituer une section syndicale dans l'entreprise.

Chacune de ces organisations désigne un membre choisi parmi les salariés de cette entreprise. Ce membre remplit les conditions requises pour l'éligibilité en qualité de membre d'un comité d'entreprise.

Paragraphe 2 : Plan de formation

Article D2323-5 Pour la consultation sur le plan de formation, prévue à l'article L. 2323-34, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-22 :

1° Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2323-33 ;

2° Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ;

3° Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L. 6331-32 ainsi que, le cas échéant, les informations sur la formation figurant au bilan social mentionné à l'article L. 2323-68 ;

4° Les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4 ;

5° 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

entreprise. Ce membre remplit les conditions requises pour l'éligibilité en qualité de membre d'un comité d'entreprise.

Paragraphe 2 : Plan de formation

Article D2323-5 ~~En vue de la consultation prévue à l'article L.2323-15 Pour la consultation sur le plan de formation, prévue à l'article L. 2323-34,~~ l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-22 :

1° Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2323-10;

2° Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ;

3° Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L. 6331-32 ainsi que, le cas échéant, les informations sur la formation figurant au bilan social mentionné à l'article L. 2323-20 ;

4° Les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4 ;

5° 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, complétée par les informations relatives :

a) Aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;

<p>validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :</p> <p>a) Aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;</p> <p>b) A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions des articles L. 2323-36 et L. 6321-2 à L. 6321-12. Ces informations précisent la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 en distinguant, d'une part, les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et, d'autre part, les actions de développement des compétences des salariés ;</p> <p>c) Aux conditions financières de leur exécution ;</p> <p>d) Aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;</p> <p>6° 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 ;</p> <p>7° Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du compte personnel de formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ;</p> <p>8° Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre</p>	<p>b) A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions des articles L. 2323-36 et L. 6321-2 à L. 6321-12. Ces informations précisent la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 en distinguant, d'une part, les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et, d'autre part, les actions de développement des compétences des salariés ;</p> <p>c) Aux conditions financières de leur exécution ;</p> <p>d) Aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;</p> <p>6° 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 ;</p> <p>7° Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du compte personnel de formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ;</p> <p>8° Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du compte personnel de formation pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux 5° et 7° ;</p> <p>9° Le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;</p> <p>10° Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.</p>
---	--

des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du compte personnel de formation pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux 5° et 7° ;

9° Le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;

10° Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Article D2323-6 L'employeur précise, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation :

1° Les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :

- a) Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires ;
- b) Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- c) Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;

2° Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;

3° Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

Article D2323-7 La consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est réalisée au cours de deux réunions.

La première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux 1° à 7° de l'article D. 2323-5.

La seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et à la mise en œuvre du compte personnel de formation mentionné au 8° de

Article D2323-6 L'employeur précise, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation :

1° Les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :

- a) Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires ;
- b) Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- c) Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;

2° Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;

3° Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

~~**Article D2323-7** La consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est réalisée au cours de deux réunions.~~

~~La première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux 1° à 7° de l'article D. 2323-5.~~

~~La seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et à la mise en œuvre du compte personnel de formation mentionné au 8° de l'article précité.~~

~~Sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement, ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année~~

l'article précité.

Sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement, ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours. Toutefois, dans les branches du transport aérien, les deux dates limites de consultation du comité peuvent être modifiées par un accord de branche étendu ou, à défaut, par un accord d'entreprise.

Sous-section 5 : Information et consultation sur les interventions publiques directes

Article R2323-7-1 Le comité d'entreprise est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l'économie, du budget et des collectivités territoriales. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires.

L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux financements mentionnés au premier alinéa qui sont attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni aux subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique.

Sous-section 6 : Information et consultation périodiques du comité d'entreprise

~~en cours. Toutefois, dans les branches du transport aérien, les deux dates limites de consultation du comité peuvent être modifiées par un accord de branche étendu ou, à défaut, par un accord d'entreprise.~~

Sous-section 5 : Information et consultation sur les interventions publiques directes

Article R2323-7-1 Le comité d'entreprise est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l'économie, du budget et des collectivités territoriales. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires.

L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux financements mentionnés au premier alinéa qui sont attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni aux subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique.

Sous-section 6 : Informations et consultation périodiques du comité d'entreprise

Paragraphe 1 : Rapports et information dans les entreprises de moins de trois cents salariés

Paragraphe 1 : Rapports et information dans les entreprises de moins de trois cents salariés

Article R2323-8 Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-47 porte sur :

- 1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- 2° Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- 3° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- 4° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- 5° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Article R2323-8 En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-12, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise les informations suivantes :

1° Données chiffrées.	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;
	b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;
	c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
	d) Situation de la sous-traitance ;
	e) Affectation des bénéfices réalisés ;
	f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides, il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;
	g) Investissements ;
	h) Evolution de la structure et du montant des salaires.
2° Autres informations.	a) Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir ;

b) Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements ;

c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ;

d) Incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

Article R2323-9 En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise les informations suivantes :

Article R2323-9 Le rapport annuel comporte les informations suivantes :

I. — Activité et situation financière de l'entreprise

1° Données chiffrées.	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;
	b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;
	c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
	d) Situation de la sous-traitance ;

1° Données chiffrées.	a) Données générales : — Evolution des effectifs retracée mois par mois ; — Répartition des effectifs par sexe et par qualification ;
	b) Données par types de contrat de travail : — Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; — Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; — Nombre de salariés temporaires ; — Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; — Nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; — Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
	c) Données sur le travail à temps partiel : — Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ;

	e) Affectation des bénéfices réalisés ;		— Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.
	f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de l'obligation mentionnée à l'article R. 2323-9-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;		d) Evolution de la structure et montant des salaires
	g) Investissements ;		
	h) Evolution de la structure et du montant des salaires.		
2° Autres informations.	a) Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir ;	2° Données explicatives.	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. Incidence des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation [prévues au c) du 2° du R.2323-8] sur les conditions de travail et l'emploi.
	b) Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements ;	3° Prévisions en matière d'emploi.	a) Prévisions chiffrées en matière d'emploi ;
	c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ;		b) 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 ;
	d) Incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.		c) Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.
II. — Evolution de l'emploi, des qualifications et de la formation		4° Situation comparée des femmes et des hommes.	a)-Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
			b) Plan Stratégie d'action : - 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 lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de

1° Données chiffrées.	a) Données générales : — Evolution des effectifs retracée mois par mois ; — Répartition des effectifs par sexe et par qualification ;		manière unilatérale. 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
	b) Données par types de contrat de travail : — Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; — Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; — Nombre de salariés temporaires ; — Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; — Nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; — Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;	5° Travailleurs handicapés.	a) Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
	c) 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.		b) La déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion de la liste mentionnée au 1° de l'article R. 5212-2 est jointe au présent rapport.
2° Données explicatives.	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.		
3° Prévisions en matière d'emploi.	a) Prévisions chiffrées en matière d'emploi ;		
	b) 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 ;		
	c) Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.		

4° Situation comparée des femmes et des hommes.	a) 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 rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
	b) Plan d'action : - 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 lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. 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
5° Travailleurs handicapés.	a) Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
	b) La déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion de la liste mentionnée au 1° de l'article R. 5212-2 est jointe au présent rapport.

Article D2323-9-2 Le plan d'action mentionné à l'article L. 2323-47 est déposé par l'employeur dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4.

Article D2323-9-1 La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-47 comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

~~Article D2323-9-2~~ Le plan d'action mentionné à l'article L. 2323-47 est déposé par l'employeur dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4. **[déplacé et modifié en R.2242-2-3]**

~~Article D2323-9-1~~ La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-47 comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;

2° A la durée moyenne entre deux promotions ;

3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions,

- 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° A la durée moyenne entre deux promotions ;
- 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.

Paragraphe 2 : Rapports et information dans les entreprises de trois cents salariés et plus

Article R2323-10 Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'information trimestrielle du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi prévue à l'article L. 2323-51 est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

- 1° Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- 2° Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- 3° Le nombre de salariés à temps partiel ;
- 4° Le nombre de salariés temporaires ;
- 5° Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- 6° Le nombre des contrats de professionnalisation.

L'employeur présente au comité les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés mentionnées aux 2° à 5°.

Il communique au comité d'entreprise le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.
[déplacé et modifié en R.2242-2-1]

Paragraphe 2 : Rapports et information Informations dans les entreprises de trois cents salariés et plus

Article R2323-10 ~~Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'information trimestrielle du comité d'entreprise sur la situation de l'emploi prévue à l'article L. 2323-51 est analysée en retraçant,~~ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations trimestrielles du comité d'entreprise prévues à l'article L.2323-60 retracent mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

- 1° Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- 2° Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- 3° Le nombre de salariés à temps partiel ;
- 4° Le nombre de salariés temporaires ;
- 5° Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- 6° Le nombre des contrats de professionnalisation.

L'employeur présente au comité les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés mentionnées aux 2° à 5°.

Il communique au comité d'entreprise le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

Article R2323-11 ~~Le rapport annuel d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-55 porte sur~~ En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise les informations suivantes :

- 1° L'activité de l'entreprise ;
- 2° Le chiffre d'affaires ;

Article R2323-11 Le rapport annuel d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-55 porte sur :

- 1° L'activité de l'entreprise ;
- 2° Le chiffre d'affaires ;
- 3° Les bénéfices ou pertes constatés ;
- 4° Les résultats globaux de la production en valeur et en volume ;
- 5° Les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
- 6° La situation de la sous-traitance ;
- 7° L'affectation des bénéfices réalisés ;
- 8° Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ; ;
- 9° Les investissements ;
- 10° L'évolution de la structure et du montant des salaires ;
- 11° L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2323-7-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.

Article R2323-12 Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ainsi que des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent

- 3° Les bénéfices ou pertes constatés ;
- 4° Les résultats globaux de la production en valeur et en volume ;
- 5° Les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
- 6° La situation de la sous-traitance ;
- 7° L'affectation des bénéfices réalisés ;
- 8° Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation ; ;
- 9° Les investissements ;
- 10° L'évolution de la structure et du montant des salaires ;
- 11° L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2323-7-1, ~~le rapport~~ **l'employeur** indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.

Article R2323-12 En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise, dans la rubrique A.bis de la base de données économiques et sociales prévue à l'article L.2323-8 les indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ces indicateurs permettent également d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

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

des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

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

1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; - Age moyen par catégorie professionnelle ;
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle ; - Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : - 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 ;
	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
	f) Promotion :

1° Conditions générales d'emploi	<p>a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; Age moyen par catégorie professionnelle ;</p> <p>b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;</p> <p>c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle ; - Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;</p> <p>d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : - 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> <p>e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; - Répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;</p> <p>f) Promotion : Données chiffrées par sexe : - Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; - Durée moyenne entre deux promotions ;</p> <p>g) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.</p>
2° Rémunérations et déroulement de carrière	<p>Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Eventail des rémunérations ; - Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.</p> <p>a) Promotion : Données chiffrées par sexe : - Nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; - Durée moyenne entre deux promotions ;</p> <p>b) Ancienneté :</p>

	Données chiffrées par sexe : - Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; - Durée moyenne entre deux promotions.		Données chiffrées par sexe : - 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 ;
	g) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.		c) Age : Données chiffrées par sexe : - Age moyen par catégorie professionnelle ; - Age moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;
2° Rémunérations.	Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Eventail des rémunérations ; - Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.		d) Rémunérations : Données chiffrées par sexe : - 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.
3° Formation.	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - 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.	3° Formation	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - 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.
4° Conditions de 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.	4° 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 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 selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 ; - 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 :
II. — Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale			
1° 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.		

2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) Ou les emplois types.

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.

III. - Plan d'action :

- 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 lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

	- Nombre d'arrêts de travail ; - Nombre de journées d'absence ; - Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° e l'article R. 4624-22 ; - 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

1° 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.
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ; b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein. c) Services de proximité : - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

III. – ~~Plan~~ Stratégie d'action :

- 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 lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. 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.

~~Article D2323-12-1 La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-57 comprend au minimum des indicateurs par catégories~~

- 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.

Article D2323-12-1 La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-57 comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;

2° A la durée moyenne entre deux promotions ;

3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.

Article D2323-12-2 Le plan d'action mentionné à l'article L. 2323-57 est déposé par l'employeur dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4.

Sous-section 7 : Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés

Article R2323-13 Le comité d'entreprise représenté par un de ses membres peut, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2323-67, demander au président du tribunal de commerce statuant en référé la désignation d'un mandataire de justice chargé de convoquer l'assemblée des actionnaires.

L'ordonnance fixe l'ordre du jour.

~~professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :~~

~~1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;~~

~~2° A la durée moyenne entre deux promotions ;~~

~~3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.~~

~~La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.~~

~~**Article D2323-12-2** Le plan d'action mentionné à l'article L. 2323-57 est déposé par l'employeur dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4. Sous-section 7 : Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés~~

Article R2323-13 Le comité d'entreprise représenté par un de ses membres peut, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2323-67, demander au président du tribunal de commerce statuant en référé la désignation d'un mandataire de justice chargé de convoquer l'assemblée des actionnaires.
L'ordonnance fixe l'ordre du jour.

Article R2323-14 Les demandes d'inscription à l'ordre du jour des projets de résolution mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-67 sont réalisées comme suit :

1° Lorsque toutes les actions de la société revêtent la forme nominative :

a) Les demandes sont adressées par le comité d'entreprise représenté par un de ses membres, au siège social de la société ;

b) Elles sont formulées par lettre recommandée avec avis de réception ou par voie électronique si cette dernière forme est autorisée pour les actionnaires ;

c) Elles sont adressées dans un délai de vingt-cinq jours avant la date de l'assemblée réunie sur première convocation ;

Article R2323-14 Les demandes d'inscription à l'ordre du jour des projets de résolution mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-67 sont réalisées comme suit :

1° Lorsque toutes les actions de la société revêtent la forme nominative :

- a) Les demandes sont adressées par le comité d'entreprise représenté par un de ses membres, au siège social de la société ;
- b) Elles sont formulées par lettre recommandée avec avis de réception ou par voie électronique si cette dernière forme est autorisée pour les actionnaires ;
- c) Elles sont adressées dans un délai de vingt-cinq jours avant la date de l'assemblée réunie sur première convocation ;

2° Lorsque toutes les actions de la société ne revêtent pas la forme nominative :

- a) Les demandes sont adressées au siège social selon les modalités décrites au a du 1° ;
- b) Elles sont adressées, dans le délai de dix jours à compter de la publication de l'avis prévu à l'article R. 225-73 du code de commerce. Les demandes sont accompagnées du texte des projets de résolution qui peuvent être assortis d'un bref exposé des motifs.

Article R2323-15 Dans le délai de cinq jours à compter de la réception des projets de résolution, le président du conseil d'administration, le président ou le directeur général du directoire, ou le gérant de la société par actions accusent réception au représentant du comité d'entreprise des projets de résolution par lettre recommandée ou par voie électronique dans les conditions définies à l'article R. 225-63 du code de commerce.

Article R2323-16 Par dérogation aux dispositions des articles R. 2323-14 et R. 2323-15, dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts fixent les règles relatives aux modalités d'examen des demandes d'inscription des projets de résolution adressées par les comités

2° Lorsque toutes les actions de la société ne revêtent pas la forme nominative :

- a) Les demandes sont adressées au siège social selon les modalités décrites au a du 1° ;
- b) Elles sont adressées, dans le délai de dix jours à compter de la publication de l'avis prévu à l'article R. 225-73 du code de commerce.

Les demandes sont accompagnées du texte des projets de résolution qui peuvent être assortis d'un bref exposé des motifs.

Article R2323-15 Dans le délai de cinq jours à compter de la réception des projets de résolution, le président du conseil d'administration, le président ou le directeur général du directoire, ou le gérant de la société par actions accusent réception au représentant du comité d'entreprise des projets de résolution par lettre recommandée ou par voie électronique dans les conditions définies à l'article R. 225-63 du code de commerce.

Article R2323-16 Par dérogation aux dispositions des articles R. 2323-14 et R. 2323-15, dans les sociétés par actions simplifiées, les statuts fixent les règles relatives aux modalités d'examen des demandes d'inscription des projets de résolution adressées par les comités d'entreprise.

Sous-section 8 : Bilan social

Article R2323-17 La liste des informations prévues à l'article L. 2323-23 et mises à disposition par l'employeur dans les entreprises d'au moins 300 salariés en vue de la

d'entreprise.

Sous-section 8 : Bilan social

Article R2323-17 La liste des informations prévues à l'article L. 2323-71 est établie conformément au tableau suivant :

1. Emploi.	1. 1. Effectif.	Effectif total au 31 / 12 (1) I. Effectif permanent (2) I. Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 / 12 I. Effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) I. Répartition par sexe de l'effectif total au 31 / 12 I. Répartition par âge de l'effectif total au 31 / 12 (4) I. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon l'ancienneté (5) I. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon la nationalité I : français / étrangers. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon une structure de qualification détaillée II.
	1. 2. Travailleurs extérieurs.	Travailleurs extérieurs. Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6). Nombre de stagiaires (écoles, universités...) (7). Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8). Durée moyenne des contrats de travail temporaire. Nombre de salariés de l'entreprise détachés Nombre de salariés détachés accueillis
	1. 3. Embauches.	Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée. Nombre d'embauches par contrats de travail à

consultation prévue à l'article L.2323-15 est établie conformément au tableau suivant :

1. Emploi.	1. 1. Effectif.	Effectif total au 31 / 12 (1) I. Effectif permanent (2) I. Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 / 12 I. Effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) I. Répartition par sexe de l'effectif total au 31 / 12 I. Répartition par âge de l'effectif total au 31 / 12 (4) I. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon l'ancienneté (5) I. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon la nationalité I : français / étrangers. Répartition de l'effectif total au 31 / 12 selon une structure de qualification détaillée II.
	1. 2. Travailleurs extérieurs.	Travailleurs extérieurs. Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6). Nombre de stagiaires (écoles, universités...) (7). Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8). Durée moyenne des contrats de travail temporaire. Nombre de salariés de l'entreprise détachés Nombre de salariés détachés accueillis
	1. 3. Embauches.	Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée. Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers) I. Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans.
	1. 4. Départs.	Total des départs I. Nombre de démissions I. Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite I. Nombre de licenciements pour d'autres causes I. Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée I. Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) I. Nombre de mutations d'un établissement à un autre I.

		durée déterminée (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers) I. Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans.			Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) I. Nombre de décès I.
	1. 4. Départs.	Total des départs I. Nombre de démissions I. Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite I. Nombre de licenciements pour d'autres causes I. Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée I. Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) I. Nombre de mutations d'un établissement à un autre I. Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) I. Nombre de décès I.		1. 5. Promotions.	Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11).
	1. 5. Promotions.	Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11).		1. 6. Chômage.	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée I. Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) I : — indemnisées ; — non indemnisées. Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée I. Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée I : — indemnisées ; — non indemnisées.
	1. 6. Chômage.	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée I. Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) I : — indemnisées ; — non indemnisées. Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée I. Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée I : — indemnisées ; — non indemnisées.		1. 7. Handicapés.	Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13). Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée.
	1. 7. Handicapés.	Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13). Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée.		1. 8. Absentéisme.	Nombre de journées d'absence (15) I. Nombre de journées théoriques travaillées. Nombre de journées d'absence pour maladie I. Répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) I. Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles I. Nombre de journées d'absence pour maternité I. Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) I. Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes I
	1. 8. Absentéisme.	Nombre de journées d'absence (15) I.		2. Rémunérations et charges accessoires.	Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants : — 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 —
				2. 1. Montant des rémunérations (17).	

		<p>Nombre de journées théoriques travaillées. Nombre de journées d'absence pour maladie I. Répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) I. Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles I. Nombre de journées d'absence pour maternité I. Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) I. Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes I</p>			<p>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>
				2. 2. Hiérarchie des rémunérations (17).	<p>Choix 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 (21) ; — montant global des dix rémunérations les plus élevées.</p>
2. Rémunérations et charges accessoires.	2. 1. Montant des rémunérations (17).	<p>Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants : — 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>		2. 3. Mode de calcul des rémunérations.	<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>Choix 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 (21) ; — montant global des dix rémunérations les plus élevées.</p>		2. 4. Charges accessoires.	<p>Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs I : — 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 ; — congés payés ; — congés pour événements familiaux ; — primes de départ en retraite, etc. Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel : — entreprise de travail temporaire ; — autres entreprises (23).</p>
	2. 3. Mode de calcul des rémunérations.	Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22).		2. 5. Charge salariale globale.	<p>Frais de personnel (24). Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires.</p>

		Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché.			Montant global de la réserve de participation (25). Montant moyen de la participation et / ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) I. Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...).
	2. 4. Charges accessoires.	Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs I : — 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 ; — congés payés ; — congés pour événements familiaux ; — primes de départ en retraite, etc. Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel : — entreprise de travail temporaire ; — autres entreprises (23).		2. 6. Participation financière des salariés.	
	2. 5. Charge salariale globale.	Frais de personnel (24). Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires.	3. Santé et sécurité au travail.	3. 1. Accidents de travail et de trajet.	a) Taux de fréquence des accidents du travail I. Nombre d'accidents avec arrêts de travail. Nombre d'heures travaillées. Nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 10^6$ Nombre d'heures travaillées.
	2. 6. Participation financière des salariés.	Montant global de la réserve de participation (25). Montant moyen de la participation et / ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) I. Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...).			b) Taux de gravité des accidents du travail I. Nombre des journées perdues. Nombre d'heures travaillées. Nombre des journées perdues $\times 10^3$ Nombre d'heures travaillées.
3. Santé et sécurité au travail.	3. 1. Accidents de travail et de trajet.	a) Taux de fréquence des accidents du travail I. Nombre d'accidents avec arrêts de travail. Nombre d'heures travaillées. Nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 10^6$ Nombre d'heures travaillées.			c) Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers).
		b) Taux de gravité des accidents du travail I. Nombre des journées perdues. Nombre d'heures travaillées. Nombre des journées perdues $\times 10^3$ Nombre d'heures travaillées.			d) Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet.
					e) Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail.
					f) Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise.
					g) Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail.
				3. 2. Répartition des accidents par éléments matériels (28).	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves — codes 32 à 40. Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivelation — code 02. Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) — codes 09 à 30. Nombre d'accidents de circulation-manutention — stockage — codes 01,03,04 et 06,07,08. Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel — code 05.

		c) Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers).			Autres cas.
		d) Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet.		3. 3. Maladies professionnelles.	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année. Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci. Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29).
		e) Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail.		3. 4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.	Existence et nombre de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Nombre de réunions par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
		f) Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise.		3. 5. Dépenses en matière de sécurité.	Effectif formé à la sécurité dans l'année. Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise. Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente. Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité.
		g) Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail.		4. Autres conditions de travail.	Horaires hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) I. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur I : — au titre du présent code (31) ; — au titre d'un régime conventionnel. Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) I. Nombre de salariés employés à temps partiel I : — entre 20 et 30 heures (33) ; — autres formes de temps partiel. Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs I. Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) I. Nombre de jours fériés payés (35) I.
	3. 2. Répartition des accidents par éléments matériels (28).	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves — codes 32 à 40. Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation — code 02. Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) — codes 09 à 30. Nombre d'accidents de circulation-manutention — stockage — codes 01,03,04 et 06,07,08. Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel — code 05. Autres cas.		4. 1. Durée et aménagement du temps de travail.	
	3. 3. Maladies professionnelles.	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année. Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci. Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29).		4. 2. Organisation et contenu du travail.	Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit. Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans. Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la
	3. 4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.	Existence et nombre de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Nombre de réunions par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.			

	3. 5. Dépenses en matière de sécurité.	Effectif formé à la sécurité dans l'année. Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise. Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente. Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité.			définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (36) (distinguer femmes-hommes).
4. Autres conditions de travail.	4. 1. Durée et aménagement du temps de travail.	Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) I. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur I : — au titre du présent code (31) ; — au titre d'un régime conventionnel. Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) I. Nombre de salariés employés à temps partiel I : — entre 20 et 30 heures (33) ; — autres formes de temps partiel. Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs I. Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) I. Nombre de jours fériés payés (35) I.	4. 3. Conditions physiques de travail.		Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail. Réaliser une carte du son par atelier (37). Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38). Nombre de salariées travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (39). Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40).
			4. 4. Transformation de l'organisation du travail.		Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41).
			4. 5. Dépenses d'amélioration de conditions de travail.		Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42). Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente.
			4. 6. Médecine du travail (43).		Nombre d'examen cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres). Nombre d'examen 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.
			4. 7. 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.
	4. 2. Organisation et contenu du travail.	Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit. Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans. Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (36) (distinguer femmes-hommes).			
	4. 3. Conditions physiques de travail.	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail. Réaliser une carte du son par atelier (37). Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38). Nombre de salariés travaillant aux intempéries	5. Formation.	5. 1. Formation professionnelle continue (44).	Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue. Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés ; Trésor et autres ; total. Nombre de stagiaires II. Nombre d'heures de stage II : — rémunérées ;

		de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (39). Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40).			— non rémunérées. Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances.
	4. 4. Transformation de l'organisation du travail.	Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41).		5. 2. Congés formation.	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré. Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.
	4. 5. Dépenses d'amélioration de conditions de travail.	Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42). Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente.		5. 3. Apprentissage.	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.
	4. 6. Médecine du travail (43).	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.	6. Relations professionnelles.	6. 1. Représentants du personnel et délégués syndicaux.	Composition des comités d'entreprise 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).
	4. 7. 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.		6. 2. 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).
5. Formation.	5. 1. Formation professionnelle continue (44).	Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue. Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés ; Trésor et autres ; total. Nombre de stagiaires II. Nombre d'heures de stage II : — rémunérées ; — non rémunérées. Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement		6. 3. Différends concernant l'application du droit du travail (48).	Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année. Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause. Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée.
			7. Autres conditions de	7. 1. Activités sociales.	Contributions au financement, le cas échéant, du comité

		des connaissances.			d'entreprise et des comités d'établissement. Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49).
	5. 2. Congés formation.	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré. Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.			
	5. 3. Apprentissage.	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.			
6. Relations professionnelles.	6. 1. Représentants du personnel et délégués syndicaux.	Composition des comités d'entreprise 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).			
	6. 2. 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).			
	6. 3. Différends concernant l'application du droit du travail (48).	Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année. Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause. Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée.			
7. Autres conditions de vie relevant de	7. 1. Activités sociales.	Contributions au financement, le cas échéant, du comité d'entreprise et des comités			
			vie relevant de l'entreprise.		
				7. 2. 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.
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 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.					

l'entreprise.		d'établissement. Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49).	(13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 5212-2. (14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1 / 2 journées ou heures. (15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national. (16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises. (17) On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires). (18) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire. (19) Rémunération mensuelle moyenne : 1 \sum (masse salariale du mois i) 2 (effectif du mois i). (20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches.
	7. 2. 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.	(21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés. (22) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives. (23) Prestataires de services, régies... (24) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise. (25) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagée - ou de la provision constituée - au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré. (26) La participation est envisagée ici au sens du titre II du livre III de la partie III. (27) Non compris les dirigeants. (28) Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents (arrêté du 10 octobre 1974). (29) En application de l'article L. 461-4 du code de la sécurité sociale. (30) Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.
<p>Notes :</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>(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 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.</p>			
<p>(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</p>			<p>(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. 3122-23. (33) Au sens de l'article L. 3123-1. (34) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence. (35) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives. (36) Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux à la chaîne : - les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; - les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; - les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire. (37) Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent. (38) Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux au four, les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou</p>

semaines consécutives.

(13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 5212-2.

(14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1 / 2 journées ou heures.

(15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.

(16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.

(17) On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).

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

(19) Rémunération mensuelle moyenne :

1 \sum (masse salariale du mois i)

2 (effectif du mois i).

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

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

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

(23) Prestataires de services, régies...

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

(25) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve déagée - 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. 3122-23.

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

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

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

(36) Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux à la chaîne :

- les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
- les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence pré-réglée en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;
- les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque

d'incandescence ou de la production d'énergie thermique .

(39) Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux exposant aux intempéries sur les chantiers, les travaux soumis au régime d'indemnisation définie aux articles L. 5424-11 et suivants du code du travail ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention. .

(40) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

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

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

(43) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(44) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.

(45) Au sens des articles L. 3142-7 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.

Sous-section 9 : Droit d'alerte économique

Article R2323-18 Lorsque le comité d'entreprise a saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance en application de l'article L. 2323-80, cet organe délibère dans le mois de la saisine.

L'extrait du procès-verbal des délibérations où figure la réponse motivée à la demande d'explication faite en application de l'article L. 2323-81 est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

Article R2323-19 Dans les sociétés autres que celles qui ont un conseil d'administration ou de surveillance ou dans les groupements d'intérêt économique, les administrateurs communiquent aux associés et aux membres du groupement le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise dans les huit jours de la délibération du comité d'entreprise demandant cette communication.

opération élémentaire.

(37) Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent.

(38) Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux au four, les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique .

(39) Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux exposant aux intempéries sur les chantiers, les travaux soumis au régime d'indemnisation définie aux articles L. 5424-11 et suivants du code du travail ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention. .

(40) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

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

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

(43) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(44) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.

(45) Au sens des articles L. 3142-7 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.

Sous-section 9 : Droit d'alerte économique

Article R2323-18 Lorsque le comité d'entreprise a saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance en application de l'article L. 2323-80, cet organe délibère dans le mois de la saisine.

L'extrait du procès-verbal des délibérations où figure la réponse motivée à la demande d'explication faite en application de l'article L. 2323-81 est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

Article R2323-19 Dans les sociétés autres que celles qui ont un conseil

<p>d'administration ou de surveillance ou dans les groupements d'intérêt économique, les administrateurs communiquent aux associés et aux membres du groupement le rapport de la commission économique ou du comité d'entreprise dans les huit jours de la délibération du comité d'entreprise demandant cette communication</p>	
<p>Titre Ier : CHSCT</p> <p>Chap III : Composition et désignation</p> <p>Section 2 : Désignation</p> <p>Article R4613-5 Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable.</p> <p>Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois.</p> <p>Chapitre IV : Fonctionnement</p> <p>Section 2 : Réunions</p> <p>Article R. 4614-3 L'ordre du jour de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.</p>	<p>Titre Ier : CHSCT</p> <p>Chap III : Composition et désignation</p> <p>Section 2 : Désignation</p> <p>Article R4613-5 Le mandat des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est renouvelable. Il peut être prorogé après la fin du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par accord unanime des nouveaux membres élus du comité d'entreprise jusqu'à la désignation d'une nouvelle délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p> <p>Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois.</p> <p>Chapitre IV : Fonctionnement</p> <p>Section 2 : Réunions</p> <p>Article R. 4614-3 L'ordre du jour de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail huit jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.</p>

Toutefois, lorsque le comité est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis trois jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

L'ordre du jour est transmis dans les mêmes conditions aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions du comité.

Toutefois, lorsque le comité est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-31, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis trois jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

L'ordre du jour est transmis dans les mêmes conditions aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions du comité.

Section 2 bis Délais de consultation

Article R. 4614-5-2.- Pour l'exercice de ses attributions consultatives mentionnées à l'article L.4612-8 pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R. 2323-1-5 et suivants.

Article R. 4614-5-3.- I. Pour l'exercice de ses attributions consultatives mentionnées à l'article L.4612-8, à défaut d'accord, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date fixée à l'article R. 4614-5-2.

En cas d'intervention d'un expert mentionné à l'article L. 4614-12, le délai mentionné au premier alinéa est porté à deux mois ».

II. Par dérogation aux dispositions du I., dans le cas prévu au troisième alinéa de

Section 3 : Recours à un expert

Article R4614-18 L'expertise faite en application du 2° de l'article L. 4614-12 est réalisée dans le délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise. Le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.

Lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, l'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'a pas pour effet de prolonger le délai prévu à l'article L. 1233-30. En cas de contestation, les dispositions de l'article R. 4616-10 s'appliquent.

Chapitre VI : ICCHSCT

Section 2 : Fonctionnement

Article R4616-5 L'ordre du jour des réunions de l'instance et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres de cette instance quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Toutefois, lorsque l'instance est réunie dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis sept jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

l'article R. 2323-1-1, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réputé avoir rendu et transmis un avis négatif au plus tard sept jours avant l'expiration du délai mentionné à cet alinéa.

Section 3 : Recours à un expert

Article R4614-18 L'expertise faite en application du 2° de l'article L. 4614-12 est réalisée dans le délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise. Le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.

Lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-31 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, l'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'a pas pour effet de prolonger le délai prévu à l'article L. 1233-30. En cas de contestation, les dispositions de l'article R. 4616-10 s'appliquent.

Chapitre VI : ICCHSCT

Section 2 : Fonctionnement

Article R4616-5 L'ordre du jour des réunions de l'instance et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres de cette instance **huit** jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Toutefois, lorsque l'instance est réunie dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-31, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis **huit** jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

<p>Article R4616-8 Lorsque l'employeur met en place, en application de l'article L. 4616-1, l'instance de coordination, celle-ci indique lors de la première réunion si elle rendra un avis. Cet avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de quinze jours après la remise du rapport d'expertise.</p> <p>Toutefois, lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, l'avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de sept jours après la remise du rapport de l'expert.</p>	<p>Article R4616-8 I. Pour l'exercice de ses attributions consultatives mentionnées à l'article L.4612-8, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le présent code pour sa consultation.</p> <p>En cas d'intervention d'un expert mentionné à l'article L. 4614-12, ce délai est porté à trois mois.</p> <p>II. Par dérogation aux dispositions du I, dans le cas où l'expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-31 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, l'avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de sept jours après la remise du rapport de l'expert.</p> <p>III. Par dérogation aux dispositions du I, dans le cas prévu au troisième alinéa de l'article R. 2323-1-1, l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réputée avoir rendu et transmis un avis négatif au plus tard sept jours avant l'expiration des délais mentionnés à cet alinéa.</p> <p>IV. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'avis de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réputé avoir été rendu et transmis à l'instance de coordination au plus tard sept jours avant la date à laquelle cette dernière est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif.</p>
<p>Livre II : La négociation collective</p> <p>Titre IV : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire</p>	<p>Livre II : La négociation collective</p> <p>Titre IV : Domaines et périodicité de la négociation obligatoire</p>

Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise

Section 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article R. 2242-2 L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-47 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre des domaines mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au premier alinéa.

Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise

Section 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article R. 2242-2 L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1 au 2° de l'article L. 2242-8 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-47 1°bis de l'article L.2323-8 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre des domaines mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 1°bis de l'article L.2323-8 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au premier alinéa.

Article R. 2242-2-1 Le plan d'action mentionné à l'article L. 2323-47 au 2° de l'article L. 2242-8 est déposé par l'employeur dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4.

[Ancien article D.2323-9-2]

Article R. 2242-2-2 La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-47 mentionné au 2° de l'article L. 2242-8 comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° A la durée moyenne entre deux promotions ;
- 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.

[Ancien article D.2323-9-1]

Article R. 2242-3 Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

Article R. 2242-4 Dans le délai prévu à l'article R. 2242-3, l'employeur lui communique l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation. A sa demande, il peut être entendu.

Article R. 2242-5 A l'issue du délai prévu à l'article R. 2242-3, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2242-5-1 et en fixe le taux.

Article R. 2242-6 Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur.

Au titre des motifs de défaillance, sont pris en compte pour diminuer le taux tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur susceptibles de justifier le non-respect de l'obligation prévue à l'article L. 2242-5-1, et notamment :

- 1° La survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
- 2° Les restructurations ou fusions en cours ;
- 3° L'existence d'une procédure collective en cours ;
- 4° Le franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article L. 2242-5-1 au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3.

Article R. 2242-3 Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article ~~L. 2242-5-1~~ **au 2° de l'article L. 2242-8**, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

Article R. 2242-4 Dans le délai prévu à l'article R. 2242-3, l'employeur lui communique l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation. A sa demande, il peut être entendu.

Article R. 2242-5 A l'issue du délai prévu à l'article R. 2242-3, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée au premier alinéa de l'article ~~L. 2242-5-1~~ **L. 2242-9**, et en fixe le taux.

Article R. 2242-6 Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur.

Au titre des motifs de défaillance, sont pris en compte pour diminuer le taux tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur susceptibles de justifier le non-respect de l'obligation prévue à l'article ~~L. 2242-5-1~~ **L. 2242-9**, et notamment :

- 1° La survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
- 2° Les restructurations ou fusions en cours ;
- 3° L'existence d'une procédure collective en cours ;
- 4° Le franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article ~~L. 2242-5-1~~ **L. 2242-9** au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3.

Article R. 2242-7 La pénalité mentionnée à l'article L. 2242-5-1 est calculée sur la base des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3. Elle est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action mentionnés à l'article L. 2242-5-1.

Article R. 2242-8 Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur qui n'a pas rempli les obligations en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes définies à l'article L. 2242-5-1, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 2242-3, et lui demande de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité conformément à l'article R. 2242-7 dans le délai d'un mois. A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois compris dans la période mentionnée à l'article R. 2242-7.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi établit un titre de perception et le transmet au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine.

Article R. 2242-7 La pénalité mentionnée à l'article ~~L. 2242-5-1~~ **L. 2242-9** est calculée sur la base des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3. Elle est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action mentionnés ~~à l'article L. 2242-5-1~~ **au 2° de l'article L. 2242-8.**

Article R. 2242-8 Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur qui n'a pas rempli les obligations en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes définies à l'article ~~L. 2242-5-1~~ **L. 2242-9**, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 2242-3, et lui demande de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité conformément à l'article R. 2242-7 dans le délai d'un mois. A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois compris dans la période mentionnée à l'article R. 2242-7.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi établit un titre de perception et le transmet au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine.

Art. R. 2242-9. Pour l'application de l'article L. 2242-9-1 :

1° Le délai mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 2242-9-1 est de deux mois à compter de la réception de la demande par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

2° Il adresse, le cas échéant, à l'employeur la réponse établissant la conformité, mentionnée au quatrième alinéa de l'article L. 2242-9-1.

