

LE BILAN SOCIAL



Comité de rédaction

Paul COMHAIRE
Catherine DENDAUW
Henri OLIVIER
Stefaan RABAEY
Marc RENOUPREZ
Paul VAN GEYT

PRÉFACE

24 octobre 1996

Le Gouvernement a fait de l'emploi une préoccupation majeure. La déclaration gouvernementale soulignait la nécessité de disposer d'une information suffisante et fiable afin d'obtenir une meilleure compréhension des évolutions qui se manifestent dans ce domaine.

Je constate avec plaisir que l'Institut des Réviseurs d'Entreprises a intégré cet objectif parmi ses réflexions prioritaires. A la fin de 1995 déjà, son Conseil me transmettait une étude sur le thème du bilan social et, dès l'annonce de la publication de l'arrêté royal du 4 août 1996, il constituait un groupe de travail chargé d'analyser les différents aspects de la nouvelle réglementation.

Le fruit de ces réflexions nous est présenté aujourd'hui dans une brochure traitant de la conception du bilan social, de son contrôle et de la pertinence de son interprétation. L'intérêt de cette contribution dépasse les préoccupations des réviseurs d'entreprises pour s'adresser à l'ensemble de la communauté économique et sociale.

Je suis convaincu que cette étude contribuera à la bonne application de la nouvelle réglementation, et je m'en félicite.



Elio DI RUPO
Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Economie

Table des matières

1.	Les objectifs de la législation	7
1.1.	Introduction	7
1.2.	Contexte	7
1.3.	Histoire du projet	8
1.4.	Objectifs	10
2.	Le contexte	13
2.1.	Contexte national	13
2.1.1.	Informations annuelles à communiquer à certains tiers	13
2.1.2.	Informations annuelles à communiquer aux tiers en général.....	15
2.2.	Contexte étranger.....	16
2.2.1.	Union Européenne	16
2.2.2.	États-Unis.....	22
2.2.3.	Synthèse	22
2.3.	Analyse critique des positions actuelles	23
3.	Un aperçu des dispositions réglementaires	27
3.1.	Champ d'application	27
3.2.	Contenu	29
3.3.	Date d'entrée en vigueur	30
3.4.	Contrôles	30
3.5.	Dépôt du bilan social.....	31
3.6.	Traitement statistique et diffusion de l'information.....	32
3.7.	Sanctions pénales	33
3.8.	Présentation schématique du champ d'application.....	33
4.	Aspects spécifiques	37
4.1.	État des personnes occupées	37
4.1.1.	Nombre de travailleurs.....	37
4.1.2.	Heures prestées	42
4.1.3.	Frais de personnel	46
4.1.4.	Gestionnaires ayant un statut d'indépendant	47
4.1.5.	Intérimaires et travailleurs mis à la disposition de l'entreprise	48
4.1.6.	Avantages accordés en sus du salaire	52
4.1.7.	Ventilation du nombre de travailleurs à la date de clôture de l'exercice	54
4.1.8.	Impact des dispositions sur les comptes consolidés	54
4.2.	Mouvements de l'exercice	55
4.3.	Mesures en faveur de l'emploi	55
4.4.	Formation	56

5.	Une comparaison avec la législation existante	57
5.1.	Introduction	57
5.2.	Comparaison et commentaires	57
6.	Le contrôle du bilan social	67
6.1.	Cadre légal	67
6.2.	Objectifs de révision du commissaire-reviseur	67
6.3.	Une organisation administrative appropriée	68
6.4.	Un programme de révision approprié	68
6.4.1.	Sources et techniques de révision	68
6.4.2.	Le programme de révision	69
7.	Analyse du bilan social	81
7.1.	Pertinence du bilan social	81
7.2.	Objectifs et méthodes d'analyse	83
7.3.	Développements des ratios et indicateurs	85
7.4.	Tableau de bord social	99
8.	Perspectives	103
	Bibliographie	105
	Annexe 1: Loi du 22 décembre 1995	111
	Annexe 2: Arrêté royal du 4 août 1996	115
	Annexe 3: Tableau et notice méthodologique de la BNB	133
	Annexe 4: Avis du Conseil de l'Institut	151
	Annexe 5: Documents remis à l'ONSS	161
	Annexe 6: Programme de révision	181

1. LES OBJECTIFS DE LA LÉGISLATION

1.1. Introduction

Le *Moniteur belge* du 30 août 1996 publie l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social (texte reproduit en annexe 2).

Du point de vue juridique, cet arrêté fixe les modalités d'exécution des articles 44 à 49 de la loi du 22 décembre 1995 relative au plan pluriannuel pour l'emploi, conformément à ce que prévoyait l'article 48 de cette loi (texte reproduit en annexe 1).

Sur le plan pratique, l'arrêté définit en fait essentiellement:

- le champ d'application des dispositions instaurant l'obligation de dresser un bilan social
- la teneur du bilan social présenté, en fonction de la taille de l'entreprise, soit selon un «schéma complet» soit selon un «schéma abrégé»
- les modalités de communication, de traitement statistique et de contrôle du bilan social
- l'entrée en vigueur de l'obligation ainsi que certaines dispositions modificatives, transitoires et diverses.

Au-delà de l'analyse technique de cet arrêté, qui fait l'objet des différents chapitres de la présente brochure, il est nécessaire de situer cette législation dans son environnement global. En effet, l'analyse fine du bilan social, voire même la simple compréhension de certains de ses aspects, nécessite une connaissance générale du contexte politique, économique et social dans lequel cette obligation nouvelle intervient.

1.2. Contexte

L'analyse du contexte général dans lequel se situe le bilan social revient à poser les questions de l'objectif poursuivi et de l'utilité de l'établissement d'un tel document.

À cet égard, il apparaît clairement que les premiers intéressés ont été les autorités publiques et les organisations représentatives des travailleurs dans un contexte où la réduction drastique du chômage d'ici au début du siècle prochain constitue un objectif fondamental et prioritaire.

Cet objectif -par ailleurs présent depuis de nombreuses années dans les programmes des différents partis politiques- amène le pouvoir exécutif à prendre différentes mesures concrètes inscrites dans une politique globale de l'emploi.

Très logiquement, le pouvoir exécutif se trouve dès lors rapidement confronté à la question de l'efficacité des mesures prises. Cette question a toujours existé mais a vu son importance croître au fur et à mesure que diminuaient les moyens disponibles: au fil des conclaves budgétaires, parallèlement à la succession des mesures d'austérité, de plus en plus de voix se sont élevées pour s'interroger sur l'utilité de mesures spécifiques pour l'emploi.

Les réflexions sur la «modernisation de la sécurité sociale» et l'implication des interlocuteurs sociaux dans le processus ont encore accentué le besoin de réponse précise en la matière.

Face à ces interrogations de plus en plus pressantes, le constat fut malheureusement assez simple: le pouvoir exécutif est incapable de fournir des réponses précises. En effet, comme le

signalait le Ministre des Affaires Économiques en septembre 1996, les seules données en la matière sont:

- les rapports administratifs et autres statistiques des divers parastataux de la Sécurité sociale,
- les informations parcellaires que les (grandes) entreprises intègrent parfois à leur rapport annuel d'activités,
- quelques données comptables figurant dans les comptes annuels des entreprises,
- les informations en matière d'emploi communiquées aux conseils d'entreprise,
- celles qui doivent légalement être communiquées aux délégations syndicales dans les entreprises sans conseil d'entreprise.

Or, la plupart des informations sont soit indisponibles, soit publiées en retard ou avec beaucoup d'imprécision. Il signalait également qu'aucune information n'était par contre disponible sur les flux d'emplois ou sur les qualifications des travailleurs.

Comment dans ce contexte réagir face à des discours défendant la thèse que des mesures spécifiques en matière d'emploi sont inefficaces -et donc inutiles- et, dès lors, qu'il convient de les supprimer et d'affecter les moyens ainsi dégagés:

- soit à une diminution généralisée des cotisations patronales de sécurité sociale
- soit à d'autres types d'initiatives publiques ou au financement par l'État de la sécurité sociale ?

1.3. Histoire du projet

Le Gouvernement issu des élections de 1995 a décidé, lors de sa formation, d'introduire le *bilan social* comme instrument d'évaluation des politiques de l'emploi afin de rendre plus transparents la situation réelle de l'emploi et les effets des aides publiques et d'éviter par conséquent une forme de «pilotage sans visibilité».

Ainsi, la déclaration gouvernementale précise qu'«à l'occasion de la publication des comptes annuels, les entreprises déposeront également un bilan social dans lequel il sera fait rapport notamment sur le développement de l'emploi, sur les efforts en matière de formation et sur l'effet dans l'entreprise des divers incitants pour l'emploi».

Afin de concrétiser cette intention, la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi reprend en ses articles 44 à 49, l'obligation d'établir, chaque année, simultanément aux comptes annuels, un bilan social comprenant:

- un aperçu de l'effectif du personnel à la date de clôture des comptes
- les mouvements au sein de l'effectif du personnel
- le nombre de travailleurs concernés par chaque mesure en faveur de l'emploi
- par type de contrat, le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation à charge ou à la demande de l'entreprise.

La loi stipule au terme de l'article 45 qu'un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres concrétisera l'intention du législateur.

Dans une première discussion lors de sa séance du 22 mars 1996¹, le Conseil des Ministres a fait le choix des options fondamentales suivantes:

- intégration des bilans sociaux dans les comptes annuels des entreprises;
- simplification d'autres obligations administratives pour les entreprises;
- traitement différencié des petites et moyennes entreprises.

Un projet d'arrêté royal a été approuvé par le Conseil des Ministres du 3 mai 1996 et, dans la foulée, transmis au Conseil National du Travail (CNT) et au Conseil Central de l'Économie (CCE) pour une demande d'avis. Lesdits Conseils ont émis, le 2 juillet 1996, un avis divergent témoignant de l'absence de consensus des partenaires sociaux.

Les milieux proches des organisations d'employeurs

Sans remettre en question l'importance de l'information sociale pour le personnel, ils s'interrogent sur l'intérêt que présente l'établissement d'un tel document. Toute l'information reprise dans le projet de bilan social est déjà fournie aux conseils d'entreprise depuis bon nombre d'années. Il en va de même en ce qui concerne l'information relative à l'emploi destinée au Gouvernement. Les informations permettant d'analyser le revenu national sont déjà transmises à l'État par l'intermédiaire d'autres documents que le bilan social.

Les représentants du monde patronal se sont montrés très critiques avec le projet qui imposerait² une charge administrative hors proportion avec les données macro-économiques utilisables pour suivre l'évolution de l'emploi et irait à l'encontre de la politique annoncée de la simplification des charges administratives.

Exiger des entreprises un travail administratif supplémentaire doit présenter une certaine utilité de manière à couvrir les coûts engendrés par ce surcroît de travail. La question fondamentale est dès lors de déterminer quel serait l'apport de ce nouveau document.

Les milieux proches des organisations de travailleurs

Les organisations de travailleurs sont évidemment favorables à la communication de ce type d'information de nature sociale, à côté des autres informations économiques et financières. Du point de vue des travailleurs, il est important de disposer d'informations révélant les décisions ayant trait au personnel prises par la direction. Les organisations représentatives des travailleurs sont intéressées par les politiques menées en matière sociale (les emplois deviennent-ils plus précaires, la formation donnée au personnel est-elle satisfaisante, ...) ainsi que par les indices permettant de confirmer les malaises éventuellement ressentis dans l'entreprise.

1 Procès-verbal du point 11 de la séance.

2 Avis conjoint CNT/CCE du 2 juillet 1996.

Les représentants des travailleurs¹ «adoptent une attitude positive à l'égard du projet (qui) constitue un instrument essentiel pour l'analyse micro et macro-économique de la situation et de l'évolution de l'emploi dans les entreprises de même que pour l'évaluation des effets des diverses mesures prises par le Gouvernement visant à stimuler l'emploi». Les membres travailleurs voient notamment comme autant d'éléments positifs les principales critiques du patronat et émettent des propositions complémentaires au projet du Gouvernement.

Dans la mesure où le rapport social est établi unilatéralement par la direction, les organisations représentatives des travailleurs en attendent également qu'il permette de juger si les ressources humaines mises à la disposition de l'entreprise ont été utilisées au mieux pour atteindre l'objectif fixé.

La communication de cette information à des acteurs économiques, autres que le personnel, leur paraît nécessaire dans la mesure où il s'agit d'une reconnaissance en tant que telle des travailleurs en tant que partenaires sociaux.

Face à cette absence de consensus, le Gouvernement a poursuivi le processus, considérant sur le fond que «la diversité des opinions émises et leur caractère contradictoire justifient le maintien du texte déjà adopté par le Conseil des Ministres»².

Dès lors, après avoir intégré quelques modifications mineures relatives notamment:

- à l'avis unanime des Conseils (Conseil National du Travail et Conseil Central de l'Économie) quant à l'individualisation de certaines données;
- à l'introduction d'éléments utiles dans le contexte de la recherche de l'égalité des chances;
- à des corrections de forme demandées par le Conseil d'État,

un texte définitif a été arrêté et soumis à la signature du Roi.

Ledit texte, publié au *Moniteur belge* du 30 août 1996, précise l'ensemble des modalités concrètes de l'établissement du bilan social.

1.4. Objectifs

Comme précisé ci-dessus, l'arrêté royal organise l'intégration du bilan social dans les comptes annuels des entreprises -avec distinction entre schémas «complet» et «abrégé»-, en ce compris une grande partie des entreprises du secteur non marchand.

Comment appréhender ce document dans lequel certains ne voient qu'une obligation administrative additionnelle imposée aux entreprises ?

a) Sur le plan macro-économique

Construit de manière à récolter de manière systématique un ensemble d'informations qui soit le plus large et le plus fiable possible, le bilan social servira d'instrument de mesure en vue d'aider le Gouvernement et ses interlocuteurs sociaux à mener la politique de réduction drastique du chômage.

1 Avis conjoint CNT/CCE du 2 juillet 1996.

2 Note du 10 juillet 1996 au Conseil des Ministres.

L'objectif politique du Gouvernement est donc clair: il s'inscrit dans une perspective intéressée également au premier chef les travailleurs et les organisations qui défendent leurs intérêts.

Jusqu'à présent, l'éventail d'informations mises à la disposition des conseils d'entreprise, des délégations syndicales ou des travailleurs divergeait très fortement d'une entreprise à l'autre. Grâce à la publication de ces données, ces instances pourront évaluer l'évolution de la situation de leur entreprise, comparer cette évolution avec celle de l'ensemble des entreprises ou avec celle des entreprises exerçant le même type d'activités. L'analyse que le Gouvernement effectuera sur le plan macro-économique pourra être transposée sur un plan plus spécifique par les entreprises. Ils pourront également évaluer les initiatives prises par leur entreprise en matière de formation des travailleurs.

L'avis des membres «travailleurs» du CNT et CCE est très significatif puisqu'ils estiment qu'«il est évident (...) que le bilan social doit être considéré comme un instrument statistique par excellence», notamment dans le contexte de la négociation interprofessionnelle en matière de compétitivité et d'emploi et, plus précisément, pour les rapports prévus dans la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

b) Au niveau de l'entreprise

Dans son avis de 1995 (texte repris en annexe 4), le Conseil de l'Institut avait mis en exergue l'importance pour l'entreprise de la collecte d'informations en matière sociale et suggérait une plus grande coordination des instruments existants (arrêté royal de 1973 - convention collective de travail n°9 etc.). La priorité mise par le Gouvernement sur l'aspect global risquerait, à tort, d'occulter l'importance de ce bilan social au niveau de l'entreprise.

Véritable photographie de l'emploi des entreprises – le terme entreprise étant pris au sens large – le bilan social doit devenir l'outil d'analyse de l'évolution de l'emploi et de l'impact des mesures en faveur de l'emploi.

Le bilan social devra prouver son utilité en tant qu'outil de gestion présentant un intérêt pour les employeurs. Même s'il semble inévitable que la mise à disposition de ces informations par les employeurs engendre -du moins dans un premier temps- une certaine charge administrative complémentaire pour les entreprises, il conviendra d'éviter que ce travail ne soit pas valorisé.

Le chapitre 7 de la présente étude s'attache à évoquer les utilisations possibles du bilan social.

À cet égard, le réviseur d'entreprises pourrait jouer un rôle positif, au-delà de sa mission de base de vérification et de certification de l'information relative au bilan social contenue dans les comptes annuels.

En effet, la valorisation du bilan social s'inscrit dans le «rôle social» dont s'enorgueillit notre profession: le bilan social constitue une occasion de répondre aux attentes du public et des entreprises non seulement par la garantie de qualité de l'information que confère la certification donnée par le commissaire-réviseur mais également par le rôle pédagogique qui pourrait être joué en la circonstance.

C'est là la raison d'être de la présente brochure !

2. Le contexte

2.1. Contexte national

Le concept de la responsabilité sociale des entreprises a évolué au fil des années. Elle a été introduite dans le cadre de réflexion des acteurs économiques par les relations de l'entreprise avec son personnel -ce qui a été formalisé entre autres par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, créant les conseils d'entreprise- pour s'étendre par la suite aux actionnaires et aux tiers en général. À titre d'exemple, le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises rappelait l'importance de la dimension économique et sociale des entreprises:

« (...) L'arrêté assume les préoccupations fondamentales du droit des sociétés et du droit commercial relatives à l'information des associés et des tiers sur la consistance du patrimoine; il les consacre par la détermination de critères d'évaluation et par l'exigence d'un bilan détaillé, appuyé par des indications complémentaires en annexe. Mais, il les situe dans une perspective plus large tenant compte de la dimension économique et sociale des entreprises et de leur fonction dans la communauté. »

2.1.1. Informations annuelles à communiquer à certains tiers

Depuis un certain nombre d'années, les entreprises doivent communiquer bon nombre d'informations sociales, d'une part, au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou aux travailleurs et, d'autre part, aux pouvoirs publics responsables en matière sociale. Sans souci d'exhaustivité, nous relevons les obligations suivantes:

L'arrêté royal du 27 novembre 1973 relatif aux informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise décrit à l'article 11 les informations relatives au programme et aux perspectives générales d'avenir de l'entreprise que celle-ci doit fournir annuellement et ventile à l'article 10 les indications relatives aux frais de personnel à fournir au conseil d'entreprise de la manière suivante:

- les coûts afférents au service du personnel et au service social
- la rémunération du personnel, ventilée entre ouvriers, employés, personnel de direction
- les charges sociales légales patronales
- les frais d'assurance pour les accidents de travail
- les charges sociales conventionnelles
- l'assurance retraite complémentaire
- les autres charges sociales et avantages extra-légaux.

Les conventions collectives de travail (CCT) n°9 et 39 imposent également la communication au conseil d'entreprise d'informations en matière sociale.

Pour préciser et compléter les dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et ses arrêtés d'exécution (arrêté royal du 27 novembre 1973), la CCT n°9 coordonnant les accords et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil National du Travail a été conclue le 9 mars 1972; cette

convention collective a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972 (*Moniteur Belge*, 25 novembre 1972).

La convention collective n°9 traite de quatre attributions du conseil d'entreprise:

- les questions relatives à l'emploi dans l'entreprise
- la détermination des critères généraux à suivre en cas de licenciement et de réembauchage
- la gestion des œuvres sociales
- l'emploi des langues.

L'article 4 de la CCT n°9 stipule que les entreprises doivent communiquer, en même temps que les informations annuelles fixées par l'arrêté royal de 1973, des informations complémentaires sur les perspectives générales des entreprises et leurs conséquences sur l'emploi.

L'article 5 de la même CCT impose la communication annuelle et par écrit d'un ensemble d'informations permettant au conseil d'entreprise de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise, sur son évolution et sur les prévisions d'emploi. En résumé, il s'agit plus précisément des informations suivantes:

- *informations sur la structure de l'emploi* avec indications par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle, division, en distinguant les travailleurs permanents, les travailleurs temporaires, les intérimaires et les travailleurs mis à la disposition d'utilisateurs.
À la demande de la délégation des travailleurs, des informations relatives aux effectifs occupés à temps plein ou à temps partiel, à la nationalité, à l'ancienneté sont communiquées.
- *informations sur l'évolution de l'emploi* (départs - recrutements - mutations) avec des indications par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle, division.
À la demande de la délégation des travailleurs, des informations relatives aux journées d'absence, aux journées de chômage partiel, aux heures supplémentaires et à la nationalité sont communiquées.
- *informations sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant*, qui tenteront d'apprécier le mieux possible les incidences de ces prévisions sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.
- *mesures d'ordre social en matière d'emploi*, à savoir les mesures prises ou envisagées pour favoriser l'emploi ainsi que les mesures d'ordre social auxquelles les mouvements intervenus ou prévus dans l'entreprise ont donné lieu ou vont donner lieu.

On y trouve également des informations relatives à la formation et à la réadaptation professionnelles, aux questions de personnel et à l'organisation du travail.

L'article 8 de la CCT n°9 stipule que le conseil d'entreprise doit être consulté sur les mesures prises en matière de formation et de réadaptation professionnelles.

L'accord interprofessionnel conclu le 9 décembre 1992 oblige les entreprises à consacrer en 1993 et en 1994, 0,25 % et 0,30 % des salaires complets des travailleurs pour des mesures en faveur de l'emploi, 0,15 % devant être consacrés à la formation professionnelle et à l'emploi des groupes dits «à risques». Pour 1995 et 1996, l'effort a été fixé à 0,15 % et 0,20 %, dans des CCT (sectorielles ou d'entreprises).

La convention collective n°39 traite quant à elle de l'information et de la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction de nouvelles technologies.

Les articles 35 à 37 de la loi du 29 juin 1981 relatifs à l'intervention MARIBEL visent la promotion de la compétitivité des entreprises en réduisant forfaitairement les cotisations patronales de sécurité sociale pour les ouvriers.

Les chiffres de l'exercice écoulé doivent être communiqués par écrit au conseil d'entreprise (arrêté royal du 12 août 1981 modifiant l'article 20 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, *Moniteur belge*, 11 septembre 1981).

Dans le cadre d'autres initiatives gouvernementales en matière d'emploi, telles que les mesures en matière de prépension, d'interruption professionnelle ou le plan global, les autorités publiques ont exigé des informations spécifiques tendant à mesurer l'effet des mesures prises. Citons, à titre d'exemple, l'arrêté royal du 7 avril 1995 relatif à l'information du conseil d'entreprise en matière d'emploi et l'arrêté ministériel d'exécution du 19 juin 1995 qui impose la communication d'information selon un tableau normalisé distinguant le nombre de travailleurs concernés par unité et en équivalent temps plein, ainsi que, sans individualisation, les avantages financiers obtenus.

Les mesures en matière de prépension ou d'interruption de carrière professionnelle font l'objet d'une information annuelle, tandis que les mesures dans le cadre du plan global font l'objet d'une information trimestrielle.

2.1.2. Informations annuelles à communiquer aux tiers en général

Par contre, l'information communiquée aux tiers en général jusqu'à ce jour était très limitée: **le point XII.C de l'annexe des comptes annuels** reprenait:

- l'effectif moyen du personnel pendant l'exercice, en distinguant les ouvriers, les employés, le personnel de direction et les autres personnes inscrites au registre du personnel
- les frais de personnel ventilés selon le schéma suivant:
 - a) rémunérations et avantages sociaux directs
 - b) cotisations patronales d'assurances sociales
 - c) primes patronales pour assurances extra-légales
 - d) autres frais de personnel
 - e) pensions.
- les provisions pour pension (en distinguant les dotations et les utilisations et reprises).

Les entreprises soumises à l'établissement et à la publication d'un **rapport de gestion**, conformément aux dispositions de l'article 77 lois soc., communiquent entre autres des données sur les événements importants survenus après la date de clôture de l'exercice et, pour autant qu'elles ne sont pas de nature à porter gravement préjudice à la société, des indications sur les circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société. L'absence jusqu'à ce jour d'obligation légale en matière de bilan social ne signifie pas pour autant qu'aucune information n'est divulguée en matière sociale dans les rapports de gestion des entreprises. L'information communiquée diffère d'une entreprise à l'autre selon l'intérêt porté à ce type d'information.

L'idée de la publication d'un **bilan social à l'intention des tiers** a connu des évolutions dans le temps. Les publications belges relatives au bilan social sont concentrées sur deux périodes (les années 1977/1978 et les années 1980/1981) pour retomber dans l'oubli jusqu'en 1995. En fait, ces trois périodes correspondent aux trois projets de loi proposés en matière de bilan social.

Dans sa déclaration gouvernementale de 1977, le Gouvernement Tindemans II déclarait ouvertement son intention de rédiger un projet de loi contraignant les entreprises soumises à la loi sur les conseils d'entreprise à la publication d'un bilan social qui informerait les travailleurs en matière sociale.

L'orientation préconisée en 1977 était de faire du bilan social un outil de concertation entre les partenaires sociaux. Il était axé sur quatre domaines principaux: l'information relative à l'emploi (évolution des effectifs, ...), les conditions de travail, les rémunérations et la formation.

Ce projet de loi a été rejeté de toutes parts, y compris de la part des syndicats, et n'a pu aboutir à l'adoption d'une disposition légale. Cette idée fut reprise par le Gouvernement au début des années quatre-vingt. Cette deuxième initiative s'est également soldée par un échec.

La troisième initiative, datant de 1995, a suivi une voie différente en intégrant les partenaires sociaux dans le processus de réflexion.

L'objectif poursuivi par les autorités publiques est de disposer d'un système performant d'accès à l'information permettant d'évaluer les politiques d'emploi.

Ces informations présentent également un intérêt pour les actionnaires et les tiers en général, même si les dispositions n'ont pas été prises dans ce but.

L'intégration du bilan social et du bilan économique est importante car elle permet de montrer, voire de justifier, au personnel, mais également aux tiers en général, que les positions prises par les dirigeants en matière sociale traduisent la réalisation des objectifs stratégiques que s'est assignée l'entreprise.

En Belgique, le fait d'intégrer en 1996 le bilan social dans les comptes annuels, documents destinés aux tiers, laisse supposer une volonté d'étendre le bilan social de l'intérêt du personnel à l'ensemble des acteurs économiques de l'entreprise.

2.2. Contexte étranger

L'orientation prise en Belgique est influencée par les approches en matière de bilan social de ses pays voisins: la France, l'Allemagne et les Pays-Bas. Nous mentionnerons aussi brièvement l'approche retenue aux États-Unis où la responsabilité sociale de l'entreprise est perçue différemment.

2.2.1. Union Européenne

La IV^e Directive concernant les comptes annuels de certaines formes de sociétés prévoit une mention dans l'annexe en matière sociale (article 43, 1., point 9):

«Le nombre des membres du personnel employé en moyenne au cours de l'exercice, ventilé par catégorie, ainsi que, s'ils ne sont pas mentionnés séparément dans le compte de pro-

fits et pertes, les frais de personnel se rapportant à l'exercice et ventilés conformément à l'article 23, point 6.»

L'article 46 de la IV^e Directive prévoit quant à lui l'établissement d'un rapport de gestion devant contenir au moins un exposé fidèle sur l'évolution des affaires et la situation de la société. Ce rapport de gestion doit également comporter des indications sur:

- les événements importants survenus après la date de clôture de l'exercice
- l'évolution prévisible de la société
- les activités en matière de recherche et de développement
- en ce qui concerne les acquisitions d'actions propres, les indications visées à l'article 22, § 2 de la Directive 77/91/CEE
- l'existence des succursales de la société.

Ces différentes dispositions ont été traduites dans les réglementations nationales des différents États membres de l'Union Européenne.

Le 24 octobre 1980, la Commission des CEE présentait au Conseil une première proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier transnationale. Ce projet, mieux connu sous le nom de *proposition de Directive Vredeling*, a connu quelques difficultés pour arriver à faire l'unanimité et a dès lors fait l'objet de différents amendements au fil des années.

Après une refonte complète, voire une modification de l'objet de la directive, le Conseil des Ministres sociaux a émis le 22 juin 1994 un accord de principe à ce sujet et le Conseil de l'UE a arrêté le 22 septembre 1994 la directive 94/45/CE (JOCE, n° L 254, 30 septembre 1994, p. 64 et s.) concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Cette directive a été transposée en droit belge par la convention collective de travail n°62 du 6 février 1996 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. Cette convention a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 mars 1996 (*Moniteur belge*, 11 avril 1996) et est entrée en vigueur le 22 septembre 1996.

L'objectif poursuivi par cette directive est l'amélioration du droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire par l'institution d'un comité d'entreprise européen. (article 1er)

Par «entreprise de dimension communautaire», il faut entendre une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux. (article 2)

L'information communiquée au comité d'entreprise européen, par le biais d'un rapport établi par la direction centrale, porte sur l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté sur l'évolution de la situation. Les directions locales en sont informées. (Annexe à la Directive - Prescriptions subsidiaires visées à l'article 7, point 2, alinéa 1)

Lors de la réunion annuelle, regroupant le comité d'entreprise européen et la direction centrale, la discussion portera notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs. La réunion doit permettre aux différentes entités du groupe d'être informées de cette évolution. (Annexe à la Directive - Prescriptions subsidiaires visées à l'article 7, point 2, alinéa 2)

Lorsque des circonstances exceptionnelles de dimension transnationale interviennent, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, un comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé et d'être consulté lorsque les mesures affectent considérablement les intérêts des travailleurs. (Annexe à la Directive - Prescriptions subsidiaires visées à l'article 7, point 3, alinéa 1)

Cette directive est la seule qui traite jusqu'à présent d'informations à divulguer en matière sociale. L'objet de cette directive est cependant loin d'imposer la publication d'un bilan social. En outre, elle ne vise que des entreprises de taille importante (entreprises employant plus de 1000 travailleurs) de type transnationales.

Allemagne

En Allemagne où il existe une tradition assez longue de fourniture d'informations sur les aspects sociaux des entreprises, beaucoup d'entreprises publient un «Sozialbericht», intégré ou non au rapport annuel financier. Il n'existe pas de législation imposant la publication d'un rapport social, mais les entreprises sont assez actives pour établir un rapport social exhaustif. À l'image de ce qui se pratique aux États-Unis, les rapports sociaux s'appuient souvent sur l'unité monétaire («sozialrechnung») et consacrent une part importante à l'impact de l'entreprise sur l'environnement.

Les brochures annuelles des sociétés allemandes traitent peu des problèmes de personnel et intègrent naturellement les problèmes économiques et sociaux dans un même rapport destiné au public. Ce rapport a pour but de justifier les options prises par l'entreprise et de démontrer leur apport à la société.

Pays-Bas

Bien qu'il n'existe dans ce pays aucune disposition particulière imposant l'établissement d'un bilan social, il est fréquent que les entreprises publient volontairement un rapport social, appelé «*Sociaal Jaarverslag*».

Les entreprises soumises à la constitution d'un conseil d'entreprise doivent fournir au moins une fois par an un document reprenant les différentes informations spécifiées dans les dispositions relatives au conseil d'entreprise (*Wet op de Ondernemingsraden*). Cette information peut être communiquée oralement lorsque l'entreprise compte en moyenne moins de 100 travailleurs. L'information transmise est de nature économique, financière (dispositions contenues dans l'article 31 WOR) et sociale (article 31b WOR).

L'information sociale porte, d'une part, sur la situation du personnel au cours de l'exercice écoulé (nombre de travailleurs (ventilé par catégorie), évolution pendant la période, conditions de travail, santé, bien-être des travailleurs, ...) et, d'autre part, sur les prévisions de l'évolution attendue pour l'année à venir. Cette information ne couvre pas la situation du personnel mis à la disposition de l'entreprise.

Les entreprises qui ne doivent pas constituer un conseil d'entreprise, mais qui emploient entre 10 et 35 personnes, doivent mettre à la disposition du personnel certaines informations en vertu de l'article 35b de la loi relative au conseil d'entreprise:

- l'alinéa 4 de cet article 35b WOR prévoit que des informations générales relatives à l'évolution des activités courantes de l'entreprise doivent être exposées, tant pour la période écoulée que pour l'avenir;
- l'alinéa 5 de cet article 35b WOR stipule qu'il faut également donner toute information relative à des décisions projetées pouvant engendrer des pertes d'emploi ou un changement important dans les conditions d'emploi dans la mesure où ces mesures touchent au moins un quart des personnes employées dans l'entreprise; cette information ne doit pas être fournie si ces changements résultent d'une convention collective ou d'une disposition arrêtée par un organe de droit public.

En outre, depuis 1991, les entreprises qui occupent plus de 100 travailleurs doivent compléter leur rapport annuel par la présentation d'informations relatives aux conditions de sécurité et d'hygiène ainsi qu'à la santé et au bien-être des travailleurs (article 10 Arboret).

Les premiers rapports sociaux ont vu le jour dans les années septante. À partir des années quatre-vingt, on a assisté à la publication de cette information par un nombre croissant d'entreprises. Ce document est, selon le cas, destiné uniquement au conseil d'entreprise et aux membres du personnel ou est intégré dans les rapports annuels et par conséquent communiqué aux tiers en général. L'attribution d'un prix du meilleur rapport social par le mensuel *Personnelwerk* depuis 1977 a contribué au développement et à la généralisation de la communication d'informations de nature sociale.

Les dix critères retenus pour décerner le prix du meilleur rapport social sont les suivants: l'étendue de l'information contenue dans le rapport, la valeur explicative, la crédibilité, la valeur prédictive, la lisibilité, le caractère complet, la pertinence, la cohérence et la fiabilité de l'information ainsi que la bonne intégration des rapports financiers et sociaux.

Bien que l'information contenue dans ces rapports sociaux est de nature quantitative, une grande importance est accordée à l'ajonction de commentaires explicatifs interprétant l'évolution des chiffres. L'intégration des données sociales et des données financières est également considérée comme fondamentale.

France

La loi française du 12 juillet 1977 intégrée dans le Code du travail définit, dans l'article L. 438-3, le bilan annuel social de la manière suivante: «*Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes*». L'élaboration de ce document détaillé et distinct des états financiers n'est imposée qu'aux plus grandes entreprises, c'est-à-dire celles qui occupent plus de 300 salariés.

Bien que le personnel de l'entreprise soit le premier partenaire intéressé, le bilan social est un document public. Le législateur a, en effet, étendu la communication de cette information à l'extérieur de l'entreprise: les actionnaires, l'administration (inspecteurs du travail), les partenaires économiques et le public en général. L'information communiquée couvre trois exercices comptables. Le cadre informationnel établi par le législateur est composé de sept catégories d'indicateurs décrits brièvement ci-après:

L'emploi

Ce premier indicateur fournit les informations suivantes en distinguant trois catégories de personnes au sein de l'entreprise (les ingénieurs & cadres, les employés, techniciens & agents de maîtrise et les ouvriers): les effectifs, les travailleurs extérieurs, les embauches au cours de l'année considérée, les départs, le chômage partiel, les handicapés et l'absentéisme.

Les rémunérations et charges accessoires

Cet indicateur distingue les informations suivantes: la masse salariale, la hiérarchie des rémunérations, les charges accessoires, la charge salariale globale et la participation financière.

Les conditions d'hygiène et de sécurité

La subdivision prévue pour cet indicateur distingue les accidents de travail et de trajet, les réparations des accidents par éléments matériels, les maladies professionnelles, le comité d'hygiène et de sécurité et les dépenses en matière de sécurité.

Les autres conditions de travail

Cet indicateur couvre l'information suivante: la durée et l'aménagement du temps de travail, l'organisation et le contenu du travail, les conditions physiques de travail, la transformation de l'organisation du travail, les dépenses d'amélioration des conditions de travail, la médecine du travail et les travailleurs inaptes.

La formation

Ce critère couvre la formation professionnelle continue, les congés formation et l'apprentissage.

Les relations professionnelles

Cet indicateur distingue les informations relatives aux représentants du personnel, l'information et la communication au sein de l'entreprise (structures d'information, structures de concertation, procédures, ...). Contrairement aux autres catégories d'indicateurs, ce document contient des questions ouvertes qui engendrent une réponse non quantitative.

Les autres conditions de vie relevant de l'entreprise

Cet indicateur couvre les œuvres sociales et les autres charges sociales (coût pour l'entreprise des autres prestations complémentaires, telles que la maladie, le décès ou la vieillesse).

Le bilan social est un document public. Il doit obligatoirement être communiqué au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux, à l'inspecteur du travail et aux actionnaires (dans les sociétés par actions). En outre, tout salarié de l'entreprise doit pouvoir en prendre connaissance s'il en fait la demande. La diffusion du bilan social est dès lors aussi large que celle du bilan financier. La COB recommande¹ aux entreprises cotées en bourse d'annexer le bilan social (complété de l'avis du comité d'entreprise) au rapport annuel ou de signaler en tout cas l'existence d'un tel rapport dans le rapport annuel.

Bien que non intégré dans les états financiers, le bilan social des sociétés à capitaux doit être remis aux actionnaires, au même titre par exemple que le rapport de gestion. C'est dans ce cadre que le commissaire aux comptes a l'obligation de vérifier la sincérité des informations données dans les documents adressés aux actionnaires sur la situation financière et les comptes de la société, conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article 228 de la loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales.

La Compagnie nationale des commissaires aux comptes a publié en septembre 1987 une norme relative aux vérifications du commissaire aux comptes concernant le bilan social². Vu que le bilan social contient un certain nombre d'informations tirées des comptes annuels dont il appartient par conséquent au commissaire aux comptes de vérifier la sincérité, la CNCC propose, pour un certain nombre d'informations³ contenues dans le bilan social, de procéder aux travaux suivants:

- Contrôler que les chiffres repris dans le bilan social correspondent aux définitions du décret du 8 décembre 1977 fixant la liste des informations susceptibles de figurer dans le bilan social et aux arrêtés des mêmes dates visant les secteurs professionnels.
- S'assurer que les données du bilan social sont en concordance avec les comptes annuels.
- Demander au chef d'entreprise, si les définitions prévues par le décret permettent plusieurs interprétations possibles, de préciser celle qu'il a retenue.
- Veiller, si un changement de méthode significatif intervient, à ce qu'il soit accompagné d'explications suffisantes pour permettre la comparaison avec le bilan précédent.

Dans le cas où le commissaire aux comptes constate que les informations qui relèvent de son contrôle ne sont pas sincères, il en avise le conseil d'administration.

En l'absence de correction, le commissaire aux comptes fait une observation dans son rapport général sur la sincérité des informations données.

Lorsque le commissaire aux comptes constate que le bilan social:

- n'a pas été établi ou,
- n'a pas été adressé ou mis à la disposition des actionnaires,

il doit signaler l'irrégularité dans la deuxième partie de son rapport général.

1 Bulletin de la COB n° 112 de février 1979.

2 Norme 2145 «Documents adressés aux actionnaires», points 09 à 15 - Vérification du bilan social. Cette norme remplace la recommandation publiée en juin 1979 relative aux diligences du commissaire aux comptes concernant le bilan social.

3 Les informations visées sont les suivantes: le montant des rémunérations (masse salariale annuelle totale), hiérarchie des rémunérations (montant global des dix rémunérations les plus élevées), charges accessoires (montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel), charges salariales globales (frais de personnel, valeur ajoutée ou chiffre d'affaires), participation financière (montant global de la réserve de participation), formation professionnelle continue (montant consacré à la formation continue: formation interne, formation effectuée en application de conventions, versements à des fonds assurance-formation, versements auprès d'organismes agréés, Trésor et autres, total), œuvres sociales (contribution ou financement, le cas échéant, du comité d'entreprise et des comités d'établissement).

2.2.2. États-Unis

La responsabilité sociale de l'entreprise porte sur les rapports de l'entreprise avec son environnement extérieur. Cette approche est très différente de l'approche européenne de la responsabilité sociale de l'entreprise qui privilégie la relation de l'entreprise avec son personnel.

Dans les années soixante, les entreprises ont été amenées, sous la pression de leurs actionnaires, à publier des «bilans sociaux»; ceux-ci contenaient des informations relatives à quatre domaines privilégiés: *le respect de l'environnement* (sous la pression des écologistes), *la santé et la sécurité des travailleurs* (sous la pression des «Ethical investors») et *la protection des consommateurs* (sous la pression des consommateurs).

De ce courant initial est né le «Corporate social accounting» qui a étendu le nombre de domaines (tout en maintenant une priorité pour les questions d'environnement) et qui présente l'originalité de fournir des indicateurs monétaires (traduction des indices (y compris par exemple la satisfaction) en unités monétaires). Cette orientation diffère en Europe (à l'exception de l'Allemagne) où l'utilisation d'indicateurs humains ou physiques est plus fréquente.

On peut dès lors dire que l'information divulguée volontairement par les entreprises américaines ne couvre pas vraiment ce que nous entendons par bilan social en Europe.

2.2.3. Synthèse

Un questionnaire a été envoyé afin de connaître la situation dans différents pays. Les résultats obtenus sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

Pays	Législation spécifiant l'obligation d'établir un bilan social			Transposition IV ^e Directive
	oui et intégré dans les comptes annuels	oui mais document distinct	non	
Belgique	x			x
France		x		x
Pays-Bas			x	x
Allemagne			x	x
Luxembourg			x	x
Norvège			x	x
Danemark			x	x
Finlande			x	x
Suède			x	x
Suisse			x	
Grèce			x	x
Espagne			x	x
Italie			x	x
États-Unis			x	

2.3. Analyse critique des positions actuelles

Les différents pays européens ont transposé dans leurs législations nationales les dispositions contenues dans la quatrième directive; à ce titre, elles communiquent une information sociale aux tiers.

Les comités d'entreprise sont également institués dans la plupart des pays européens. Une information sociale plus détaillée est dès lors communiquée aux membres du personnel.

Selon les pays, cette information sociale détaillée est communiquée aux tiers en général sur une base volontaire et plus rarement en vertu de dispositions légales. Cette information est à dominance quantitative ou qualitative selon les pays.

La législation française en matière de bilan social requiert la communication d'informations de nature sociale dans des domaines plus variés que nos dispositions nationales. On peut citer, à titre d'exemples, les conditions à hygiène et de sécurité, les conditions de travail ou les relations professionnelles.

Les unités de mesure généralement utilisées sont les indicateurs humains, les indicateurs physiques et plus rarement les indicateurs monétaires (utilisés cependant en Allemagne). Ces trois types d'indicateurs se différencient par leur référentiel: le nombre de personnes, le type d'actions, le coût engendré (à relier éventuellement avec l'avantage qui a pu en être retiré). Les différentes variantes observées peuvent être analysées.

Données quantitatives versus qualitatives

L'utilisation de données quantitatives présente l'avantage d'une certaine neutralité de l'information fournie. Elle a néanmoins fait l'objet de critiques. On peut citer à titre d'exemple¹ une critique de la situation en France:

- (...) l'abondance d'une information chiffrée brute de tout commentaire nuit plus qu'elle ne sert à l'exploitation du document. Il aurait été plus judicieux d'associer les représentants du personnel à la confection d'un tableau moins détaillé mais assorti d'explications.
- L'emploi d'une information qui sert d'autres objectifs appauvrit le bilan social. ... On ne peut (...) imaginer un système d'information sociale à partir de renseignements destinés à d'autres usagers. (...)

Destinataires du bilan social

L'entreprise peut compléter les données chiffrées recueillies par un ensemble de commentaires explicatifs. Elle passe dès lors d'un *bilan social* à un *rapport social*, permettant éventuellement la connection entre les données sociales et les décisions stratégiques prises par l'entreprise, voire la justification de la prise de certaines positions. Le terme bilan social prend dans ce cas sa véritable dimension: on y retrouve d'une part les ressources humaines dont l'entreprise s'est entourée et d'autre part l'utilisation faite par les gestionnaires de l'entreprise de ces ressources humaines disponibles. Ces commentaires peuvent également être conçus de

¹ DANZIGER R. (1983), Le bilan social, outil d'information et de gestion, Dunod entreprise, p. 70.

manière à informer les actionnaires ou les tiers en général sur la qualité de gestionnaire des dirigeants (la bonne allocation des ressources).

Dans leur étude de 1982¹, IGALENS et PERETTI rappellent que l'actionnaire est intéressé par les données sociales contenues dans le bilan social.

«Les résultats financiers s'interprètent différemment pour des politiques sociales contrastées. Une politique sociale avancée jointe à de bons résultats économiques permet d'espérer une stabilité plus grande. Cependant le bilan social ne reflète pas correctement le climat social. ... Des études ont montré les liens entre performances économiques et performances sociales, mais les relations de causalité ne sont pas claires. Une analyse sur plusieurs années des données sociales et économiques disponibles permettra de déterminer les indicateurs sociaux pertinents quant au développement des performances économiques.»

Nécessité d'un contrôle externe

En France, le bilan social ne fait pas partie intégrante des états financiers. Aucune texte légal ne prévoit un contrôle externe de l'information contenue dans le bilan social (qualité de l'information diffusée, contrôle de la manière dont le document est établi). Dans son étude de 1983, DANZIGER² critique cette prise de position:

«Au plan matériel, le contrôle est une nécessité. On ne peut publier une information qui doit -dans l'esprit des auteurs du texte-, servir à une planification sociale, sans en vérifier la véracité. Tout praticien de la gestion sait que l'on ne bâtit l'avenir qu'à partir de données sûres et soigneusement recoupées.

Au plan psychologique, fournir une information aux salariés sans en prévoir le contrôle, c'est créer le doute. Il existe des indicateurs chargés de signification pour lesquels il n'est pas impensable qu'à l'erreur matérielle s'ajoute la manipulation volontaire. Le doute entraîne le manque de confiance et le bilan social n'a plus une valeur de concertation. Il devient au mieux un document commode, au pire un instrument de lutte sociale. (...)»

DANZIGER démontre la nécessité du contrôle de l'information contenue dans le bilan social et expose les modalités de contrôle à mettre en place (tant le contrôle interne que le contrôle externe). On peut notamment relever l'extrait suivant³:

« (...) on veut faire du bilan social un instrument de concertation et de planification, et ses destinataires sont nombreux. Cette vaste diffusion implique la fiabilité de l'information sociale, au même titre que celle de l'information de gestion. Le jugement porté sur l'entreprise repose sur tous les documents qui en émanent, et une imprécision dans le bilan social a autant d'importance qu'une erreur dans le compte d'exploitation. Sans incidence financière immédiate, la déformation des indicateurs sape la confiance des salariés et nuit au climat qui règne dans l'entreprise.»

1 IGALENS J. et PERETTI J.M. (1982), Le bilan social de l'entreprise, Que sais-je ?, Presses Universitaires de France, p. 60.

2 DANZIGER R. (1983), Le bilan social, outil d'information et de gestion, Dunod entreprise, pp. 71-72.

3 DANZIGER R. (1983), Le bilan social, outil d'information et de gestion, Dunod entreprise, pp. 75-76.

En Belgique, l'arrêté royal du 4 août 1996 a modifié l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises par l'adjonction d'une quatrième section relative au bilan social complétant l'information à communiquer dans l'annexe. L'intégration du bilan social dans les comptes annuels est fondée également sur l'alinéa 1er de l'article 77 lois soc. qui précise que «*Les comptes annuels comprennent le bilan, le compte de résultats ainsi que l'annexe et forment un tout*». Ceci traduit la volonté initiale du législateur, présentée au début de ce chapitre dans l'extrait du Rapport au Roi de l'arrêté royal du 8 octobre 1976. Le bilan social sera dès lors soumis, à partir de l'exercice 1996 ou 1996/97, au même titre que les documents financiers, à un contrôle par un commissaire-reviseur dans le cadre de sa mission légale. Cette intégration des documents financiers et sociaux amena les entreprises à présenter, au travers de leurs comptes annuels, une image plus complète de leur situation.

Contenu informationnel du bilan social

IGALENS et PERETTI¹ dans leur étude de 1982 estiment que 80 % des informations contenues dans le bilan social français devaient déjà être fournies antérieurement aux comités d'entreprise en vertu des dispositions contenues dans le Code du travail. Cette option n'est pas sans inconvénient: en effet, en privilégiant la publication d'informations collectées pour un autre destinataire, l'apport informationnel susceptible d'être contenu dans le document est limité et est appelé à n'évoluer que très lentement. En outre, dès qu'il existe une disposition légale réglant le contenu des informations à communiquer, on observe souvent le biais consistant à ne fournir que le strict minimum d'informations.

En Belgique, la situation diffère selon les catégories d'entreprises:

- les entreprises ayant un conseil d'entreprise rassemblaient déjà une grande partie de cette information et la transmettait à ce conseil d'entreprise. La nouveauté réside dès lors essentiellement dans la communication de cette information sous une forme standardisée à l'intention des tiers;
- les entreprises qui n'ont pas de conseil d'entreprise devaient déjà collecter quelques informations, notamment à la demande de l'ONSS. La quantité d'informations à rassembler par ces entreprises s'est par contre fortement accrue et complexifiée.

Cette différence s'explique par la portée des dispositions légales en matière de bilan social: la législation française s'applique aux entreprises de plus de 300 personnes alors qu'en Belgique elle est d'application générale, à l'exception des commerçants-personnes physiques.

Dans son livre², DANZIGER montre comment un document statique, tel que le bilan social, peut, à condition de se doter d'outils et de méthodes appropriés, se transformer en un instrument dynamique, adapté à la gestion.

D'ARCIMOLES, dans une étude menée en 1995³, examine la nécessité et la pertinence du bilan social en France du point de vue de l'actionnaire, ou d'une manière plus générale de l'analyste externe.

1 IGALENS J. et PERETTI J.M. (1982), Le bilan social de l'entreprise, Que-sais je ?, Presses Universitaires de France, p. 50.

2 DANZIGER R. (1983), Le bilan social, outil d'information et de gestion, Dunod entreprise.

3 D'ARCIMOLES C.H. (1995), Diagnostic financier et gestion des ressources humaines - Nécessité et pertinence du bilan social, Recherche en gestion, Economica.

Cette étude part de la constatation que le dirigeant est l'acteur le mieux placé pour coordonner les attentes et les aspirations des salariés (par la mise en œuvre d'une politique sociale à long terme) avec les attentes des actionnaires qui lui ont délégué la gestion de l'entreprise, au mieux de leurs intérêts. L'objet de cette étude est d'analyser si les dirigeants poursuivent l'objectif de mettre en œuvre une politique sociale optimale ou si leurs décisions sont biaisées par l'avantage informationnel dont ils disposent.

Il montre que le bilan social publié par l'entreprise constitue une source d'information pertinente pour établir un diagnostic financier externe. Il arrive à démontrer que malgré les imperfections de ce document, le bilan social est une source d'information utile permettant d'inférer l'existence d'une véritable politique sociale et d'en typer grossièrement les caractéristiques. Cette constatation permet de considérer le bilan social autrement qu'un simple instrument d'information. En se situant dans le cadre de la théorie positive¹, il considère le bilan social comme étant un instrument de révélation de l'information potentiellement supérieure des dirigeants et de signalisation de leurs décisions en matière sociale.

L'introduction en Belgique de l'obligation de rassembler des données en matière sociale afin de les communiquer aux tiers en général constituera peut-être une source d'information pertinente pour les tiers. Cela dépendra en fait de l'optique dans laquelle les dirigeants établiront le bilan social et l'influence qu'auront ces renseignements sur l'information communiquée au travers du rapport de gestion. Cela dépendra également de la manière dont les tiers en général analyseront l'information chiffrée contenue dans ce nouveau document. Le meilleur gage de réussite est de poursuivre l'objectif d'une intégration maximale des informations économiques, financières et sociales contenues dans les comptes annuels.

¹ Les fondements de ce courant de pensée (*Positive accounting*) peuvent être résumés comme suit: l'information comptable publiée par les dirigeants à l'intention des tiers véhicule un contenu informatif permettant aux actionnaires, aux investisseurs potentiels ou aux tiers en général de tirer certaines conclusions; notons que la valeur informationnelle diffère d'un pays à l'autre en fonction des attentes et des intérêts respectifs.

3. Un aperçu des dispositions réglementaires

La loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi (*Moniteur Belge*, 30 décembre 1995) stipule que toutes les entreprises, tenues d'établir et de publier des comptes annuels en vertu de la législation comptable, doivent établir et publier annuellement, dans le cadre de l'établissement de leurs comptes annuels, un tableau reprenant l'effectif de leur personnel et de l'évolution de celui-ci au cours du dernier exercice. Ce bilan social doit être établi à la date de clôture de l'exercice à l'image des autres éléments des comptes annuels.

L'arrêté royal du 4 août 1996 intègre le bilan social dans les comptes annuels (plus particulièrement dans l'annexe) dont il devient désormais une des composantes.

3.1. Champ d'application

L'article 1er de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises définit dans les termes suivants les entreprises auxquelles s'appliquent de manière générale les obligations en matière comptable:

Il faut entendre par entreprises:

- «1° les personnes physiques ayant la qualité de commerçant;
- 2° les sociétés commerciales ou à forme commerciale, les groupements européens d'intérêt économique et les groupements d'intérêt économique;
- 3° les organismes publics qui exercent une mission statutaire à caractère commercial, financier ou industriel;
- 4° les organismes, non visés aux 2° et 3°, dotés ou non d'une personnalité juridique propre qui exercent avec ou sans but de lucre une activité à caractère commercial, financier ou industriel, auxquels les dispositions du présent chapitre sont, par catégories d'organismes, rendues applicables par arrêté royal.

Les personnes physiques qui n'ont pas leur domicile en Belgique, les entreprises de droit étranger visées aux 2°, 3° et 4° de l'alinéa 1er ainsi que les groupements européens d'intérêt économique ayant leur siège à l'étranger, ne sont soumis aux dispositions du présent chapitre qu'en ce qui concerne les succursales et sièges d'opération qu'ils ont établis en Belgique. L'ensemble de leurs succursales et sièges d'opération dans le pays est considéré comme une entreprise. Les livres, comptes et pièces justificatives relatifs à ces sièges et succursales sont conservés en Belgique.

Les arrêtés qui rendent les dispositions du présent chapitre applicables à des entreprises visées au 4° du premier alinéa, adaptent les obligations résultant, pour les entreprises concernées, des dispositions des arrêtés pris en exécution de la présente loi, à ce que requièrent la nature particulière des activités et le statut légal des entreprises en cause.»

L'article 1er de l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises renvoie l'application des règles comptables en matière de comptes annuels aux entreprises énumérées ci-dessus, sous réserve de la correction suivante:

Ne sont pas soumis aux dispositions de l'arrêté d'exécution du 8 octobre 1976:

- 1) les commerçants, personnes physiques, et les sociétés en nom collectif ou en commandite simple dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas un certain seuil (voir article 5 de la loi du 17 juillet 1975);
- 2) les entreprises visées à l'article 16, § 1er de la loi du 17 juillet 1975 (établissements de crédit, banques, caisses d'épargne privées, etc.);
- 3) les entreprises d'assurances et de réassurances;
- 4) les succursales et sièges d'opération établis en Belgique par des entreprises étrangères lorsque ces succursales et sièges d'opération n'ont pas de produits liés à la vente de biens ou à la prestation de services à des tiers ou à des biens livrés ou à des services prestés à l'entreprise étrangère dont ils relèvent, et dont les charges de fonctionnement sont supportées entièrement par cette dernière.

À l'examen de l'ensemble de ces dispositions, l'arrêté royal du 4 août 1996 requiert l'établissement du bilan social pour les entreprises suivantes:

- toutes les entreprises soumises à la loi relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, à l'exception des commerçants-personnes physiques (article 1er);
- les entreprises de droit étranger ayant établi en Belgique une succursale ou un siège d'opération (article 18);
- les services médicaux interentreprises (article 9);
- les entreprises d'assurances (article 11);
- les institutions privées de prévoyance soumises à la législation relative au contrôle des entreprises d'assurances (article 12);
- les établissements de crédit (article 13);
- les succursales établies en Belgique par les établissements de crédit de droit étranger (article 15);
- les hôpitaux (article 16);
- certaines autres personnes morales de droit privé: ces dispositions ne seront applicables aux autres personnes morales de droit privé que dans la mesure où elles occupent au moins 100 travailleurs. À partir de l'exercice 1998 (ou 1998/99), ce critère passera de 100 à 20 travailleurs (article 17).

L'arrêté royal du 4 août 1996 écarte les commerçants-personnes physiques des entreprises soumises à l'établissement et à la publication d'un bilan social.

Les sociétés en nom collectif et les sociétés en commandite simple dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas un certain seuil¹ ne sont pas soumises à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises et peuvent tenir une comptabilité simplifiée. N'ayant pas été exclue du champ d'application de l'arrêté royal du 4 août 1996, les SNC et SCS sont à intégrer parmi les autres personnes morales de droit privé². Elles devront établir un bilan

1 Ce seuil est fixé actuellement à un chiffre d'affaires hors TVA de 20 millions, à l'exception de quelques sociétés exerçant des activités particulières. (article 1er de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975).

2 Certains assimilent les sociétés coopératives à responsabilité illimitée au régime prévu pour les SNC et SCS. Tant que le texte de l'article 1er de l'arrêté royal du 8 octobre 1976 n'est pas adapté, cette position, bien que pertinente, n'est pas conforme aux dispositions légales.

social dans la mesure où elles occupent au moins 100 travailleurs. Ce chiffre sera ramené à 20 travailleurs à partir de l'exercice 1998 ou 1998/99.

Sont également exclues du champ d'application:

- les personnes morales de droit public non soumises à la loi du 17 juillet 1975;
- les personnes morales de droit privé occupant moins de 100 travailleurs (moins de 20 travailleurs à partir de l'exercice 1998 ou 1998/99).

En matière de consolidation, les entreprises tenues à l'établissement de comptes consolidés ne doivent en aucune manière établir un bilan social sur une base consolidée.

3.2. Contenu

L'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social, pris en exécution de la loi du 22 décembre 1995, n'est pas un arrêté autonome car il insère et modifie certaines dispositions prises en application de la loi comptable; le bilan social faisant partie intégrante des comptes annuels, il est dès lors soumis à toutes les règles applicables aux comptes annuels.

La conséquence immédiate est bien sûr l'inclusion d'un nouveau document dans le schéma des comptes annuels, comprenant trois pages pour le schéma complet des comptes annuels et deux pages pour le schéma abrégé (Schémas reproduits en annexe 3).

La version complète comprend quatre états traitant des points suivants:

- premier état: l'état des personnes occupées, en distinguant les travailleurs inscrits au registre du personnel, les travailleurs intérimaires et les personnes mises à la disposition de l'entreprise;
- deuxième état: le tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice, décomposé de manière à distinguer les entrées et les sorties;
- troisième état: l'état concernant l'usage, au cours de l'exercice, des mesures prises en faveur de l'emploi;
- quatrième état: des renseignements sur les formations pour les travailleurs au cours de l'exercice.

La version abrégée prévoit moins de subdivisions. Les principales différences portent sur les rubriques suivantes:

- les avantages en sus du salaire accordés aux travailleurs inscrits au registre du personnel ne doivent pas être isolés;
- les intérimaires et les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise pour lesquels aucune information n'est requise;
- les chiffres relatifs aux mouvements du personnel (embauches et départs) peuvent être donnés globalement;
- l'avantage financier de certaines mesures prises en faveur de l'emploi ne doit pas être dévoilé: prépension conventionnelle à mi-temps, interruption complète de carrière et réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel).

Les critères retenus pour l'établissement du schéma complet ou du schéma abrégé du bilan social sont inévitablement identiques aux critères utilisés pour les comptes annuels des entreprises concernées.

Les autres personnes morales de droit privé, non soumises au dépôt de leurs comptes annuels, utiliseront un critère différent: celles qui occupent au moins 50 travailleurs établiront un bilan social selon le schéma complet alors que les autres pourront opter pour le schéma abrégé.

3.3. Date d'entrée en vigueur

Le texte de l'arrêté royal stipule que le bilan social devra être établi pour la première fois *pour l'exercice prenant cours après le 31 décembre 1995*. En d'autres termes, à partir de l'exercice 1996 (ou 1996/97), les entreprises soumises à ces nouvelles dispositions seront tenues d'intégrer le bilan social dans leurs comptes annuels. Étant donné que le modèle imposé prévoit une comparaison chiffrée avec l'exercice précédent, il y aura incontestablement lieu de rassembler des éléments du bilan social 1995 !

Bien que le bilan social complet ne devra être établi pour la première fois qu'à partir de l'exercice 1996, l'arrêté royal d'exécution prévoit que toutes les entreprises occupant au moins 20 travailleurs sont tenues d'établir un bilan social simplifié pour l'exercice 1995. Cette version simplifiée ne comprend pas de comparaison avec l'exercice précédent (1994) et doit être déposé séparément au plus tard trois mois après la date de publication des mesures relatives au bilan social dans le *Moniteur belge*; le bilan social simplifié ne fait dès lors pas partie intégrante des comptes annuels 1995.

La version simplifiée du bilan social 1995 donne un aperçu de:

- l'état des travailleurs inscrits au registre du personnel et, pour les entreprises qui déposent habituellement un schéma complet des comptes annuels, les intérimaires et les personnes mises à la disposition de l'entreprise;
- l'état concernant l'usage, au cours de l'exercice, des mesures en faveur de l'emploi.

Ce document devra être déposé dans les trois mois qui suivent la publication au *Moniteur belge* de l'arrêté royal ou sept mois après la clôture de l'exercice, si cette date devait être postérieure à la première. Le délai ultime pour le dépôt est, pour un grand nombre d'entreprises¹, de trois mois après la publication au *Moniteur belge*, en d'autres termes avant la fin du mois de novembre de cette année.

Ce régime transitoire, applicable aux entreprises occupant au moins 20 travailleurs s'étend également aux autres personnes morales de droit privé occupant au moins 100 travailleurs. Celles-ci sont généralement des entreprises qui en raison de leurs effectifs supérieurs à 100 travailleurs, ont constitué un conseil d'entreprise.

Ces entreprises doivent également remplir pour l'exercice ayant pris cours avant le 31 décembre 1995 la version simplifiée du bilan social reprenant deux des quatre états du bilan social (premier et troisième état).

3.4. Contrôles

Le bilan social fait partie intégrante des comptes annuels; le reviseur d'entreprises sera dès lors chargé de vérifier l'information relative au bilan social au même titre que les autres informa-

¹ Les entreprises qui clôturent leurs comptes annuels au 31 décembre feront partie de ce nombre.

tions contenues dans les comptes annuels, dans la mesure où l'entreprise ne déroge pas à l'obligation d'en nommer un, en vertu de l'article 64, § 2 lois soc.

Le schéma simplifié du bilan social relatif à l'exercice 1995 ou 1995/96 n'étant pas intégré dans les comptes annuels, ce document n'est pas soumis au contrôle des commissaires-reviseurs dans le cadre de leur mission d'attestation des comptes annuels. Lorsque les comptes annuels 1996 ou 1996/97 seront contrôlés, les commissaires-reviseurs seront confrontés à un document présentant des données comparées sur deux exercices, dont les données n'auront fait l'objet d'aucun contrôle antérieur.

Les comptes annuels de 1995 ou 1995/96 devront également être en partie retraités lors de l'établissement des comptes annuels de 1996 ou 1996/97 dans la mesure où:

- le point XII.C.1 ventilera de manière différente les informations liées au personnel inscrit au registre du personnel
- le point XII.C.2 couvrira des éléments différents à la suite de la modification du contenu du compte principal 62.

Un point XII.G relatif au personnel intérimaire et aux personnes mises à la disposition de l'entreprise sera également inséré dans l'annexe. L'adjonction de ce point XII.G amènera également un retraitement des chiffres comparatifs du compte de résultats de l'exercice précédent. Ce transfert ne peut en aucune manière engendrer un impact fiscal vu qu'il se limite aux rubriques II.B et II.C du compte de résultats. La communication de chiffres retraités peut néanmoins poser un problème de divulgation d'informations dans la mesure où le montant du transfert pourra être obtenu (en tout cas pour le schéma complet) en comparant les chiffres avant et après retraitement. Le nouveau schéma du point XII de l'annexe devrait être disponible en février 1997.

Le contrôle de l'établissement du bilan social, de sa communication au conseil d'entreprise et de sa transmission à la Banque Nationale de Belgique sera effectué par les inspecteurs et contrôleurs sociaux de l'administration de la réglementation et des relations du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail ainsi que par les commissaires spéciaux du service organisation professionnelle de l'administration de la politique commerciale du Ministère des Affaires Économiques.

3.5. Dépôt du bilan social

Les entreprises soumises aux dispositions du nouvel arrêté royal communiquent l'information à la Banque Nationale de Belgique lorsqu'elles déposent leurs comptes annuels, étant donné que le bilan social en fait partie intégrante, conformément aux dispositions de l'article 80 lois soc. (pages C 22 à C 24 et A 12 à A 13).

Les hôpitaux, les services médicaux interentreprises qui répondent aux conditions prévues par l'article 12, §2 de la loi du 17 juillet 1975 et les autres personnes morales de droit privé qui ne sont pas soumises au dépôt de leurs comptes annuels auprès de la Banque nationale de Belgique doivent déposer ce document (sans frais) à la BNB dans les sept mois de la clôture de leur exercice.

Les succursales ou sièges d'exploitation d'entreprises de droit étranger établis en Belgique déposent le bilan social ensemble et selon les mêmes modalités que les comptes annuels de l'entreprise étrangère (article 18, alinéa 4 de l'arrêté royal du 4 août 1996).

Force est de constater que l'arrêté royal du 4 août 1996 prévoit un contrôle de la transmission du bilan social à la Banque Nationale de Belgique par les inspecteurs et les contrôleurs sociaux de l'administration alors que, au vu des réponses apportées à des questions parlementaires récentes¹, aucune disposition similaire ne semble avoir été prévue pour les comptes annuels et les documents à joindre aux comptes annuels lors du dépôt alors que le bilan social fait partie intégrante des comptes annuels.

3.6. Traitement statistique et diffusion de l'information

La Banque Nationale de Belgique est chargée de la collecte de l'information en matière sociale de manière à constituer une banque de données à partir des bilans sociaux déposés à la Centrale des bilans et des informations obtenues auprès des organismes d'intérêt public de sécurité sociale.

Des études globalisées relatives à l'emploi peuvent être effectuées par la Banque Nationale de Belgique, le Bureau Fédéral du Plan et l'Institut National des Statistiques; ces trois institutions ayant un accès réciproque et sans frais à leurs banques de données.

Les Commissions paritaires et les sous-commissions paritaires, le Conseil National du Travail et le Conseil Central de l'Économie peuvent demander d'effectuer des globalisations statistiques pour les secteurs ou les sous-secteurs relevant de leur compétence. Des données individuelles ne peuvent faire l'objet de discussions au sein de ces organes dans ce cadre que dans la mesure où l'entreprise concernée a marqué son accord.

La BNB est également habilitée à établir des statistiques relatives à tout ou partie des éléments contenus dans les documents qui lui sont transmis, conformément aux modalités approuvées par le Ministre de l'Économie, par le Ministre de l'Emploi et du Travail et par le Ministre des Petites et Moyennes Entreprises.

Les fonctionnaires désignés par ces mêmes Ministres, par le Conseil National du Travail ou par le Conseil Central de l'Économie peuvent également avoir accès au contenu de ces bases de données à des fins d'étude, d'analyse ou d'évaluation qui dépassent le niveau de l'entreprise individuelle.

Le bilan social est accessible aux tiers en général selon les mêmes modalités que les comptes annuels dont ils font partie. Rappelons qu'en vertu de l'article 21 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et des entreprises, la BNB est chargée de la diffusion des comptes annuels et des documents à déposer en même temps que les comptes annuels, comme par exemple le rapport du commissaire-reviseur.

En ce qui concerne les bilans sociaux déposés en vertu de l'article 20 de l'arrêté royal du 4 août 1996 par les entreprises non soumises au dépôt de leurs comptes annuels, on peut s'interroger sur la diffusion de ces documents par la Banque Nationale de Belgique auprès des tiers

¹ Question 41 posée le 28 décembre par le Député, M. E. Bertrand, (SO 1995-1996 - Chambre des Représentants de Belgique - n° 35).

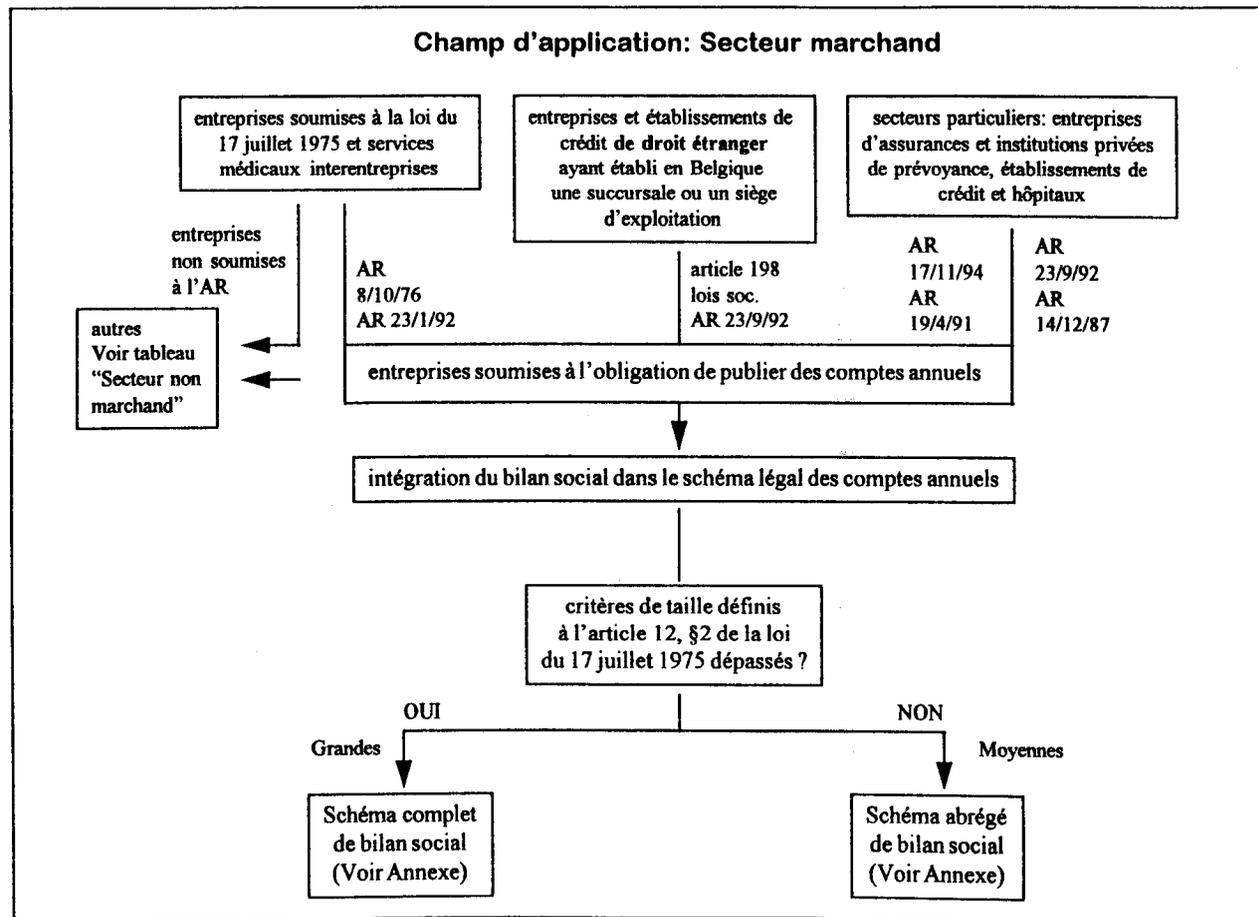
en général. À la lecture des commentaires du Rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatifs à l'alinéa 2 de l'article 1er, la diffusion dont est chargée la BNB ne porte pas sur des documents remis de manière isolée (en dehors des comptes annuels).

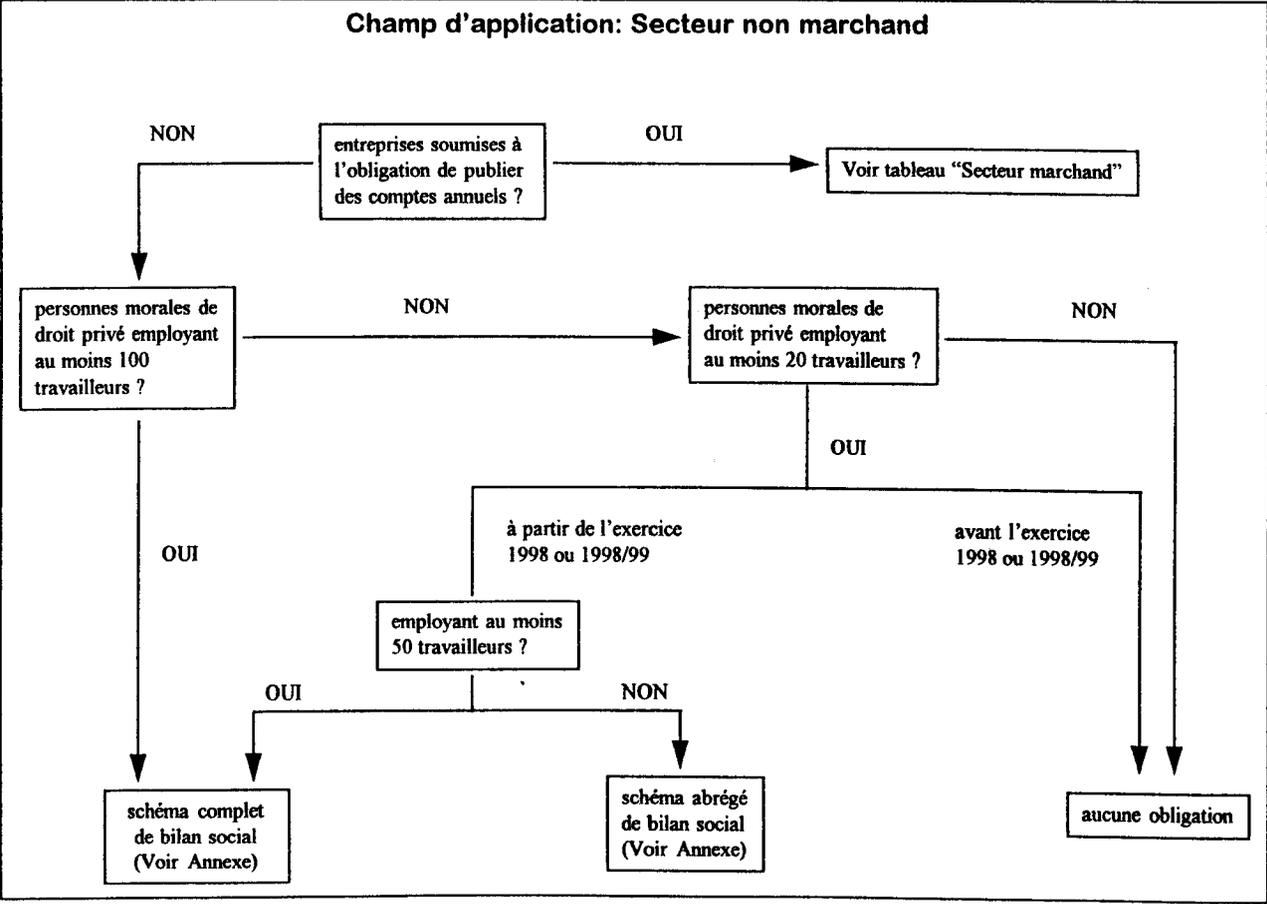
Il en résulte également que le bilan social relatif à l'exercice 1995 (ou 1995/96) ne sera pas diffusé par la Centrale des bilans à l'intention des tiers puisque la version simplifiée du bilan social n'est pas intégrée dans les comptes annuels de cet exercice.

3.7. Sanctions pénales

L'article 47 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi prévoit des sanctions similaires en cas de non respect des dispositions contenues dans l'arrêté royal du 4 août 1996 à celles stipulées dans l'article 17 de la loi du 17 juillet 1975.

3.8. Présentation schématique du champ d'application





4. ASPECTS SPÉCIFIQUES

Plutôt que de passer en revue l'ensemble des rubriques en mentionnant leur définition – reprise soit dans le texte de l'arrêté royal proprement dit, soit dans la notice méthodologique émise par la BNB –, il est plus intéressant d'intégrer ces deux documents en annexe (annexes 2 et 3) et d'analyser en détail certaines particularités.

Une dizaine de notions évoquées dans le bilan social méritent, voire nécessitent¹, des commentaires spécifiques dans la mesure où, selon le cas, il s'agit:

- soit de notions techniques modifiant des références utilisées jusqu'à présent;
- soit de notions nouvelles non utilisées antérieurement;
- soit de notions dont l'interprétation – et, par conséquent, le contrôle – pourrait poser problème.

Pour la facilité, la structure de l'analyse est basée sur les quatre états composant le bilan social.

4.1. État des personnes occupées

La détermination du *nombre de travailleurs*, le calcul des *heures prestées*, le montant des *frais de personnel*, le problème des *gestionnaires ayant un statut d'indépendant*, ce qu'il faut entendre par *intérimaires* et par *personnes mises à disposition de l'entreprise* ainsi que la portée des *avantages accordés en sus du salaire* sont les différentes notions abordées dans ce point.

4.1.1. Nombre de travailleurs

Le nombre de travailleurs occupés a toujours été, dans la vie de l'entreprise en général et dans les professions comptables en particulier, une notion importante et sensible.

L'équivoque autour de cette notion est liée aux définitions différentes dont elle fait l'objet d'une disposition légale à une autre; on peut citer à titre d'exemples:

- le droit comptable applicable jusqu'au mois d'août 1996 définissait cette notion à l'alinéa 1er du paragraphe 1er (ancien) de l'article 12 de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises comme étant: «*La moyenne des travailleurs occupés, visée à l'article 12, § 2 de la loi précitée, est la moyenne arithmétique ordinaire du nombre de travailleurs occupés. Cette moyenne s'obtient en divisant le total des journées de travail et des journées assimilées prestées par les travailleurs durant l'année, par le nombre de journées de travail dans l'entreprise, étant entendu que toute prestation quelle qu'en soit la durée est considérée comme une journée de travail effective*»;
- l'Office National de Sécurité Sociale définit, dans le cadre statistique de la déclaration trimestrielle, cette notion de la manière suivante «*Nombre de travailleurs assujettis = total des travailleurs figurant sur les relevés du personnel, diminué du nombre des travailleurs qui, avant le dernier jour du trimestre, étaient soit décédés, soit pensionnés ou prépensionnés, soit en pause carrière et des autres travailleurs dont le contrat a pris fin avant le dernier jour du trimestre*»;

¹ Bien que certaines notions font encore l'objet de discussions quant à leur interprétation, il semble utile de relever les points délicats et de formuler un avis en se basant sur l'état actuel de l'information publiée (loi, arrêté royal et notice repris en annexe).

- la Région wallonne définit également cette notion dans le cadre de l'octroi des primes à l'investissement:

«La formule suivante permettant d'établir le nombre de travailleurs occupés durant un trimestre sera appliquée:

$$\frac{\text{Nombre total de journées rémunérées}^1, \text{ de vacances et assimilées (ONSS) durant un trimestre, à l'exclusion du chômage économique}}{\text{Nombre de jours du trimestre ONSS}} = \text{Nombre de travailleurs en équivalents temps plein durant le trimestre}»$$

- la législation² relative aux dernières élections sociales de début 1995 définit cette notion par l'addition de trois éléments:

Travailleurs à temps plein ou à au moins 3/4 d'un temps plein:

$$\frac{\text{nombre total de jours civils d'inscription du travailleur dans le registre du personnel en 1994}}{365} \quad (1)$$

Travailleurs à temps partiel (moins d'un 3/4 temps):

$$\frac{\text{(nombre total de jours civils d'inscription du travailleur dans le registre du personnel en 1994) / 2}}{365} \quad (2)$$

Travailleurs intérimaires:

$$\frac{\text{nombre total de jours civils d'inscription dans l'annexe au registre du personnel pour le 4^e trimestre 1994}^3}{92} \quad (3)$$

Nombre de travailleurs occupés = (1) + (2) + (3).

Au-delà des divergences apparentes, la notion de *nombre de travailleurs* recouvre, selon le cas, un nombre de personnes physiques ou un nombre de personnes calculé en équivalent temps plein.

L'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social introduit plus clairement une distinction entre les notions de nombre moyen de travailleurs d'une part et de nombre moyen de travailleurs occupés traduits en équivalents temps plein d'autre part.

L'article 7 de l'arrêté royal de 1996 a remplacé les définitions figurant à l'alinéa 1er du paragraphe 1er de l'article 12 de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 de la manière suivante:

1 À l'exception des journées de préavis non prestées.

2 Article 4 de l'arrêté royal du 12 août 1994 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (*Moniteur belge*, 2 septembre 1994) et article 6 de l'arrêté royal du 12 août 1994 déterminant les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires occupés par un utilisateur (*Moniteur belge*, 2 septembre 1994).

3 Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur intérimaire n'atteint pas les trois quarts de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils pendant lequel il aura été inscrit dans l'annexe au registre du personnel sera divisé par deux.

- La moyenne des travailleurs occupés, visée à l'article 12, § 2 de la loi du 17 juillet 1975, est le nombre moyen des travailleurs en ETP, inscrits à la fin de chaque mois de l'exercice considéré au registre du personnel tenu en vertu de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978.
- Le nombre de travailleurs en ETP est égal au volume de travail exprimé en équivalents occupés à temps plein, à calculer pour les travailleurs à temps partiel sur la base du nombre contractuel d'heures à prester par rapport à la durée normale de travail d'un travailleur à temps plein comparable (travailleur de référence).

A. Nombre moyen de travailleurs inscrits au registre du personnel

L'article 6, 2° de l'arrêté royal du 4 août 1996 (3ème définition) définit la moyenne des travailleurs inscrits au registre du personnel comme étant **la moyenne** des travailleurs inscrits au registre du personnel à la **fin de chaque mois** de l'exercice comptable.

La notice méthodologique complète cette définition (code 100, colonnes 1 et 2) en précisant que la moyenne se calcule de la manière suivante:

- à la fin de l'exercice, les nombres de travailleurs actifs inscrits à la fin de chaque mois au registre du personnel sont additionnés
- le total est ensuite divisé par le nombre de mois couverts par l'exercice comptable.

Le nouveau calcul est donc basé sur le registre du personnel, document social fondamental dont la tenue est réglementée par l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 (*Moniteur belge*, 2 décembre 1978) et prévoit une «moyenne mensuelle» (par opposition, par exemple, à la moyenne journalière utilisée pour les élections sociales).

De manière plus concrète, le tableau ci-dessous devrait être tenu en cours d'exercice de manière à préparer les calculs à effectuer en fin d'année.

I. TABLEAU À TENIR EN COURS D'EXERCICE

	Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel	
	Temps plein	Temps partiel
<u>À la fin du mois de</u>		
Janvier		
Février		
Mars		
Avril		
Mai		
Juin		
Juillet		
Août		
Septembre		
Octobre		
Novembre		
Décembre		
Total	(1)	(2)
Nombre moyen	(1) / 12	(2) / 12

Il faut insister sur les points suivants:

- une distinction doit être faite entre les personnes occupées à temps plein et à temps partiel;
- c'est le dernier jour du mois qui sert de référence pour le calcul du nombre de travailleurs;
- le schéma simplifié du bilan social relatif à 1995 (ou 1995/96) précise, dans une note en bas de page, que les nombres peuvent être indiqués avec une décimale après la virgule.

Lorsque le tableau est tenu en cours d'exercice, cette méthode ne pose pas de problèmes majeurs. Par contre, la configuration séquentielle du registre du personnel rend le calcul *a posteriori* du nombre moyen de personnes difficile. En effet, l'inscription au registre se fait par ordre chronologique tandis que les sorties ne font pas l'objet d'un récapitulatif; il est dès lors nécessaire de passer en revue l'ensemble des pages du registre pour identifier les dates de départ des travailleurs sortis.

Lorsque le calcul doit s'effectuer *a posteriori*, il est préférable de partir du nombre total -inscrit au dernier numéro du registre- en remontant dans le temps les différentes inscriptions au registre de manière à pouvoir déduire progressivement l'influence des mouvements de l'exercice (*au prorata* du nombre de mois) ainsi que celle des travailleurs sortis avant le début de l'exercice.

Le tableau ci-dessous illustre ce type de situation:

II. TABLEAU POUR LES RECONSTITUTIONS A POSTERIORI DU NOMBRE MOYEN DE TRAVAILLEURS INSCRITS					
1) Nbre total de travailleurs inscrits au registre au 31/12/95: 46 personnes					
2) Sorties antérieures au 1/1/95: - 10 personnes					
3) Mouvements en cours d'exercice:					
Entrées	Date d'inscription au registre	Date du mouvement	Nbre de mois	Taux d'occupation	Remarque
1 personne	01/07/95	01/07/95	- 6	temps plein	
1 personne	01/07/95	01/07/95	- 6	temps plein	
Sorties					
1 personne	01/01/94	05/01/95	- 12	mi-temps	pas de correction du taux d'occupation car toute l'année est concernée
1 personne	01/09/93	27/09/95	- 4	temps plein	
1 personne	01/01/92	26/02/95	- 11	temps plein	
1 personne	01/01/85	31/03/95	- 9	temps plein	toujours inscrit le dernier jour du mois
Impact des mouvements:			- 48 mois	<u>- 4 personnes</u>	
4) Nombre moyen pendant l'exercice:				32 personnes	

B. Nombre moyen de travailleurs occupés traduit en équivalents temps plein

L'article 6, 2° de l'arrêté royal du 4 août 1996 (4ème définition) définit le nombre de travailleurs en ETP comme étant le volume de travail exprimé en ETP, à calculer pour les travailleurs à temps partiel sur la base du nombre contractuel d'heures à prester par rapport à la durée normale de travail (travailleur de référence).

La notice méthodologique (code 100, colonnes 3 et 4) précise également que ce nombre correspond à la moyenne du nombre de travailleurs inscrits à la fin de chaque mois de l'exercice comptable, exprimée en équivalents travailleurs à temps plein (ETP).

À la fin de chaque mois, un travailleur à *temps plein* est considéré comme une unité et le nombre moyen est obtenu par l'addition des travailleurs à temps plein inscrits à la fin de chaque mois divisée par le nombre de mois de l'exercice.

Les travailleurs à *temps partiels* doivent être traduits en équivalents années de travail à temps plein. La conversion d'un travailleur à temps partiel en équivalent temps plein se fait par le rapport entre le nombre contractuel d'heures à prester par ce temps partiel durant l'exercice et le nombre d'heures normalement prestées par un travailleur à temps plein comparable. Ce calcul se fait à la fin de chaque mois de l'exercice comptable.

Les moyennes des travailleurs obtenues pour les travailleurs à temps plein, d'une part et pour les travailleurs à temps partiel convertis en équivalents temps plein, d'autre part, sont ensuite additionnées.

L'équivalent temps plein (ETP) des travailleurs à temps plein correspond inévitablement au nombre moyen analysé ci-dessus (point A). Par contre, la conversion en équivalent temps plein des travailleurs à temps partiel mérite quelques commentaires.

Comme mentionné ci-dessus, la base de conversion en ETP est le nombre contractuel d'heures à prester par rapport à la durée normale de travail. En pratique, le temps plein normal ou travailleur de référence varie d'un secteur à l'autre (voire d'une entreprise à l'autre) et ne peut dès lors jamais être considéré comme une référence absolue. En effet, la législation sociale limite la durée maximale du travail à 40 heures par semaine mais cette limite peut être -et est souvent- réduite par des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

En d'autres termes, l'interprétation du volume d'emploi (ETP) devra se faire en relation avec la Commission paritaire dont relève l'entreprise. Cette remarque prend tout son sens pour l'analyse du nombre d'heures prestées abordée ci-dessous (voir 4.1.2.).

Notons que le calcul du *prorata* annuel est le même que pour le calcul du nombre moyen; ainsi, à titre d'exemple, si un travailleur est engagé à 50 % le 1er juillet d'un exercice couvrant une période de 12 mois qui se clôture le 31 décembre, il sera considéré comme 0,25 temps plein ($0,50 \times 6/12$) pour le calcul du code 100, colonne 3.

4.1.2. Heures prestées

L'article 6, 2° de l'arrêté royal du 4 août 1996 (5ème définition) décrit le concept d'heures prestées comme étant le **nombre d'heures effectivement prestées**, donc sans congés, absences, courtes absences et toutes les heures perdues par grève ou quelconque autre raison.

La notice explicative émise par la BNB paraphrase le texte de l'arrêté royal en ajoutant quelques détails (code 101):

*«le nombre d'heures prestées reprend le total des heures de travail **réellement prestées et rémunérées** durant l'année, c'est-à-dire sans tenir compte des heures supplémentaires non rémunérées, des vacances, des congés de maladie, des absences de courte durée et des heures perdues pour cause de grève ou pour tout autre motif.»*

Une première méthode de calcul – la plus simple puisqu'elle peut en principe s'appliquer à n'importe quel employeur – est ensuite évoquée par la notice méthodologique de la BNB par référence à la déclaration ONSS.

Il convient de préciser que cette méthode basée sur les déclarations ONSS ne peut, en toute hypothèse, que donner une estimation des heures prestées. En effet, la déclaration ONSS ne permet pas d'identifier le nombre total des journées de travail rémunérées mais non prestées: une partie de ce nombre est isolé dans la colonne 10b relative aux *journées assimilées* mais certains jours rémunérés mais non prestés figurent également dans la colonne 9a parmi l'ensemble des journées de travail.

Citons notamment, au-delà de la question des jours de vacances «conventionnels» (c'est-à-dire ceux octroyés au-delà de l'exigence légale):

- les jours fériés;
- les jours de salaire garanti (hebdomadaire ou mensuel);
- les jours de «petit chômage» (absences de courte durée);
- les jours correspondant à une indemnité de rupture (préavis non presté);
- ...

Les tableaux repris ci-dessous synthétisent la manière théorique de procéder au départ des relevés ONSS (pour un secteur où la durée hebdomadaire du travail est par exemple fixée à 35 heures):

Relevé A Travailleurs manuels

Temps plein

Nombre de journées de travail
(Colonne 9a)

1er trimestre
2e trimestre
3e trimestre
4e trimestre

Nombre total de journées rémunérées^{1 2} (1)

Coefficient: $\frac{\text{durée hebdomadaire du travail}}{5^3}$ (2)

$$\frac{35}{5} = 7$$

(A) Nombre d'heures prestées = (1) * (2)

.....

Temps partiel

Nombre d'heures rémunérées
(Colonne 11)

1er trimestre
2e trimestre
3e trimestre
4e trimestre

(B) Nombre d'heures prestées =

.....

TOTAL D'HEURES PRESTÉES (A) + (B)

- 1 Les jours de vacances «conventionnels» (c'est-à-dire ceux octroyés au-delà de l'exigence légale) sont en fait traités comme des jours rémunérés, ce qui introduit un biais dans le calcul.
- 2 Si la durée des prestations journalières est variable, le nombre de journées s'obtient sur la base d'une moyenne trimestrielle linéaire.
- 3 L'existence des «autres régimes» n'est pas envisagée dans la notice.

Relevé B Travailleurs intellectuels

Temps plein	Nombre de journées de travail (Colonne 9a)
1er trimestre	
2e trimestre	
3e trimestre	
4e trimestre	
<hr/>	
Nombre total de journées rémunérées ¹	
- Vacances ²	
- Maladie à charge de l'entreprise ²	
- Jours fériés ²	
- Absences rémunérées ²	
Total journées prestées (1)	
Coefficient: $\frac{\text{durée hebdomadaire du travail}}{5}$ ¹ (2)	$\frac{35}{5} = 7$
(A) Nombre d'heures prestées = (1) * (2)
Temps partiel	Nombre d'heures rémunérées (Colonne 11)
1er trimestre	
2e trimestre	
3e trimestre	
4e trimestre	
<hr/>	
(B) Nombre d'heures prestées =
<hr/> <hr/>	
TOTAL D'HEURES PRESTÉES (A) + (B)	

De ces deux tableaux ci-dessus, il ressort une nécessité de compléter l'information figurant dans les déclarations ONSS. En outre, dans un certain nombre de cas, les relevés accompagnant

1 Cfr. les remarques émises à propos du relevé A.

2 On peut se demander si cette information est aisément disponible de manière systématique et fiable.

la déclaration ONSS sont directement transmis sous forme de disquettes; ces relevés n'existent dès lors plus sous une forme «papier».

Lorsque l'organisation administrative de l'entreprise concernée le permet, il est préférable de baser le travail sur les documents de synthèse disponibles en matière de paie du personnel.

En effet, en pratique, un nombre important d'entreprises soit disposent d'un logiciel de paie éditant divers listings de synthèse, soit ont recours à un secrétariat social susceptible de fournir des informations précises.

Certes, le fait que l'obligation de dresser un bilan social ait un certain caractère rétroactif (Voir 3.3. Entrée en vigueur) créera quelques difficultés: le schéma simplifié ne pourra vraisemblablement être rempli que moyennant le recours à certaines *estimations forfaitaires*. Celles-ci ne devraient toutefois pas fausser l'image fidèle du bilan social, pour autant que l'ensemble des utilisateurs acceptent le principe de l'importance relative sous-jacent à l'ensemble des comptes annuels (Voir chapitre 6 Le contrôle du bilan social).

Sur la base des premiers essais d'application, un problème susceptible de fausser l'analyse du bilan social a d'ores et déjà été relevé: les malades de longue durée.

En effet, ces travailleurs restent inscrits au registre du personnel -et influencent par conséquent à la fois le nombre moyen de travailleurs et l'effectif occupé en ETP- alors que, après une période de maladie dépassant douze mois, ils disparaissent des feuilles de paie et des relevés ONSS.

Cette stricte interprétation des dispositions contenues dans l'arrêté royal doit toutefois être nuancée par la notice méthodologique qui utilise l'expression de «travailleurs actifs inscrits au registre» dans la définition du nombre moyen de travailleurs (code 100).

À côté du problème d'une certaine surévaluation des effectifs réels, ce type de cas influencera également l'analyse de la productivité du personnel: aucune heure n'étant prestée par ces travailleurs, le «taux de prestation» -que l'on pourrait définir comme étant le rapport entre le nombre d'heures prestées (code 101) et le nombre théorique maximum d'heures prestables (code 100 X nombre annuel d'heures prestables)- sera influencé à la baisse.

La meilleure manière de pallier à ce problème est de mentionner de manière explicite, lorsqu'il est significatif, le nombre de malades de longue durée. Ceci pourrait se faire soit dans une version ultérieure du bilan social soit dans une annexe libre aux schémas officiels.

4.1.3. Frais de personnel

La notice explicative émise par la BNB précise que les frais de personnel figurant sous le code 102 ne couvrent que les rémunérations octroyées aux travailleurs repris dans le registre du personnel, à l'image du contenu du compte principal 62 et de l'annexe C.15 (ou A.10) des comptes annuels.

Les personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail ou par un contrat de stage sont dès lors reprises sous ce point 102. Par contre, les frais supportés par l'entreprise relatifs aux intérimaires et aux personnes mises à disposition sont repris sous le code 152 du bilan social (compte 617). Notons également que les personnes qui travaillent avec un statut d'indépendant ne sont pas reprises sous ce code 102.

Le schéma normalisé du bilan social établi par la BNB prévoit également une séparation des frais de personnel selon que les travailleurs sont engagés à temps plein ou à temps partiel. Pour pouvoir compléter les codes 1021 et 1022, il est préférable de subdiviser chaque compte relatif aux frais de personnel repris sous les comptes 620, selon qu'il s'agit des travailleurs à temps plein ou à temps partiel.

Les coûts (autres que les rémunérations brutes) affectés à ces deux catégories de travailleurs (temps plein et temps partiel) pourront également être ventilés dans des proportions identiques au montant total des frais de rémunération de ces deux catégories.

La notice méthodologique contient également deux mesures visant à conserver la confidentialité des informations fournies:

- Si l'entreprise n'emploie qu'un seul travailleur (quel que soit son régime de travail), celle-ci est dispensée de remplir les colonnes 1, 2 et 3 du code 102 et la colonne 3 du code 103.
- Lorsque le nombre moyen de travailleurs exprimé en ETP (code 100, colonne 3) est supérieur à 1 mois qu'il n'y a qu'un seul travailleur soit à temps plein (colonne 1) soit à temps partiel (colonne 2), l'entreprise est dispensée de remplir les deux premières colonnes du code 102. La troisième colonne doit cependant être complétée.

4.1.4. Gestionnaires ayant un statut d'indépendant

Les données relatives aux administrateurs, gérants et associés actifs peuvent poser un problème. En effet, dans de nombreux cas, ces catégories de personnes ont un statut d'indépendant et ne sont par conséquent pas inscrites au registre du personnel.

Avant la dernière modification de la législation comptable, les rémunérations de ces catégories de personnes étaient traitées comme des frais de personnel -cfr. compte 6200 *Administrateurs et gérants* et avis n° 153/1 de la CNC relatif aux associés actifs (Bulletin n° 21, janvier 1988).

Dans une version préliminaire de l'arrêté royal relatif au bilan social, les anciennes dispositions légales liées à la comptabilisation de ces rémunérations ne subissaient aucune modification. Il en résultait que:

- le compte de résultats (page C4 ou A4) présentait une rubrique II.C (ou une rubrique I.C) comprenant la rémunération de ces catégories de personnes (cfr. compte 6200 *Administrateurs et gérants*);
- l'annexe aux comptes annuels (pages C15 ou A10) qui en découle, procédait de la même logique: l'annexe XII.C.2 (ou l'annexe VI.2) ventilait le compte 62 de manière à fournir les montants des différentes composantes (620, 621, 622, 623 et 624); en outre, le nom des administrateurs, gérants et associés actifs devait figurer à la page C1 ou A1 des comptes annuels;
- le bilan social (code 102 *frais de personnel* - C22 et A12) ne reprenait que les montants relatifs aux travailleurs inscrits au registre du personnel.

Ces dispositions présentaient l'inconvénient qu'il était possible d'obtenir la «masse» des rémunérations des administrateurs et gérants par soustraction de la rubrique 62 et du code 102 du bilan social; ceci posait un problème de confidentialité.

Notons que cette situation existait déjà, en partie, dans les comptes annuels établis antérieurement vu qu'ils prévoyaient la mention des *rémunérations (directes et indirectes) attribuées aux administrateurs et gérants* (code 9503, État XIX.C.4, page C19).

Toutefois, cette mention:

- n'était pas prévue pour le schéma abrégé;
- ne devait pas être complétée «si elle porte à titre exclusif ou principal sur la situation d'une seule personne identifiable» (cas de l'administrateur délégué dans une SA de petite taille).

Pour pallier à ces inconvénients, deux modifications ont été introduites dans le droit comptable:

- d'une part, la modification de la définition de la rubrique II.B *Services et biens divers* (article 6 de l'arrêté royal du 4 août 1996 modifiant le chapitre III, Section 2 de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976);
- d'autre part, la création d'un nouveau compte normalisé 618 (article 8 de l'arrêté royal du 4 août 1996 modifiant l'arrêté royal du 12 septembre 1983 relatif au PCMN).

Dès lors, les «rémunérations, primes pour assurances extra-légales, pensions de retraite et de survie des administrateurs, gérants et associés actifs qui ne sont pas attribuées en vertu d'un contrat de travail» seront traitées comme des services extérieurs. La rubrique II.B (code 62) (comme le code 102) ne comprendra plus les administrateurs et gérants non membres du personnel (c'est-à-dire, ceux ayant un statut d'indépendant au sens du droit du travail).

Cette option, qui permet d'éviter les biais au niveau de l'interprétation des frais de personnel (code 102), a été préférée à l'inclusion de ces catégories dans les «travailleurs occupés».

Ce choix présente:

- d'une part, un avantage certain dans le cadre de l'utilisation du bilan social (au sens strict) pour la problématique de la loi de compétitivité et du plan pluriannuel pour l'emploi;
- d'autre part, certains inconvénients du point de vue de l'analyse économique générale (il a pour effet d'assimiler les gestionnaires à des «sous-traitants», ce qui va à l'encontre de l'esprit du droit comptable européen et fausse les ratios basés sur la valeur ajoutée).

4.1.5. Intérimaires et travailleurs mis à la disposition de l'entreprise

Les législations relatives à l'emploi portent à juste titre sur le volume global de l'emploi, indépendamment de la forme «statutaire» de l'emploi créé.

Dans cette logique, le bilan social s'intéresse à l'ensemble des personnes occupées dans l'entreprise, du moins dans son schéma complet. Dès lors, outre l'information relative aux travailleurs inscrits au registre du personnel (voir 4.1.1.), l'entreprise doit également disposer d'informations similaires relatives aux travailleurs intérimaires et aux travailleurs mis à la disposition de l'entreprise.

L'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social utilise les termes d'intérimaires et de personnes mises à la disposition de l'entreprise au sens de la loi du 24 juillet 1987 (*Moniteur belge*, 20 août 1987) sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

A. Le travail temporaire, défini au paragraphe 1er de l'article 1er de ladite loi, comme étant «l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet:

- de pourvoir au remplacement d'un travail permanent ou
- de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou
- d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.»

Les termes «remplacement d'un travailleur permanent» et «travail exceptionnel» sont également définis dans ce premier article (paragraphe 2 et 4).

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire est conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent dans les conditions fixées par la loi du 24 juillet 1987 (article 2).

Le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement doivent être repris dans le contrat écrit rédigé dans le cadre du travail temporaire (article 4).

Les travailleurs concernés sont des membres du personnel de l'entreprise, repris au registre du personnel et donc concernés par l'État IA du bilan social.

B. Travail intérimaire

L'article 7 de la loi définit:

- l'entreprise de travail intérimaire: entreprise dont l'activité consiste à engager des intérimaires pour les mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire tel que défini ci-dessus;
- le contrat de travail intérimaire: le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire tel que défini ci-dessus;
- l'intérimaire: travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs.

L'entreprise de travail intérimaire doit faire l'objet d'un agrément:

- en vertu de l'arrêté royal du 3 décembre 1981 soumettant à autorisation préalable l'activité des entreprises de travail intérimaire dans la Région de Bruxelles-Capitale (*Moniteur belge*, 12 décembre 1981);
- en vertu du décret du 6 mars 1991 du Conseil flamand réglant l'agrément des entreprises de travail intérimaire dans la Région flamande (*Moniteur belge*, 1er mai 1991);
- en vertu du décret du 27 juin 1991 du Conseil régional wallon relatif à l'agrément des entreprises de travail intérimaire (*Moniteur belge*, 13 septembre 1991).

Deux contrats sont conclus: l'un entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire, l'autre entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

Les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er. (article 21)

C. La mise à disposition de travailleurs fait l'objet d'une réglementation assez stricte organisée par la même loi.

L'article 31 stipule dans son paragraphe 1er qu'il est interdit à toute personne physique ou morale de mettre des travailleurs qu'elle a engagés à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur en dehors des règles fixées en matière de travail temporaire et de travail intérimaire, excepté pour certaines ASBL désignées par arrêté royal délibéré en conseil des Ministres.

Par dérogation à cette disposition, un employeur peut exceptionnellement mettre certains de ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur, si celui-ci a obtenu, au préalable, l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.

L'autorisation préalable visée au premier alinéa de l'article 32 n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur:

- a) dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;
- b) en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

Dans ces cas, l'utilisateur en avise au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi.

Le caractère exceptionnel de la mise à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne des travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés. (article 32, paragraphe 1er)

Pendant la période de la mise à la disposition, visée au paragraphe 1er de l'article 32, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets. (article 32, paragraphe 4)

Dans la pratique, les transferts au sein des groupes de sociétés sont fréquents; certains secteurs recourent plus fréquemment que d'autres à ce type de transferts (par exemple le secteur des assurances). L'utilisation excessive de ce type de dispositions pourrait entraîner dans certaines entreprises des difficultés d'ordre social.

Des problèmes d'interprétation verront néanmoins rapidement le jour: comment, en effet, faire la différence, sur le plan économique, entre les notions de mise à disposition de personnel d'une part et de sous-traitance d'autre part ?

Faute d'une définition précise de la sous-traitance, la frontière entre les deux notions sera difficile à tracer au départ des seuls documents comptables et administratifs¹.

Sur le plan théorique, la position est claire: le «personnel mis à la disposition de l'entreprise» reste sous l'autorité de l'utilisateur alors que le personnel sous-traitant reste sous la responsabilité de son employeur initial. En pratique, savoir sous l'autorité de qui travaille une personne est loin d'être une chose aisée.

¹ Le plus souvent, on ne dispose en effet que des factures voire, dans le meilleur des cas, de bons de commande.

Avant l'arrêté royal du 4 août 1996, peu d'obligations particulières n'existaient en la matière¹. Cet arrêté a créé, dans le PCMN, un compte 617 *Personnel intérimaire et personnes mises à la disposition de l'entreprise* (article 8, 1° de l'arrêté royal du 4 août 1996 modifiant l'arrêté royal du 12 septembre 1983 déterminant la teneur et la présentation d'un plan comptable minimum normalisé); ceci permettra d'identifier plus aisément les coûts afférant à ce type de service.

Notons également que:

- **le nombre moyen de personnes occupées** (intérimaires et personnel mis à la disposition de l'entreprise) est calculé de la même manière que pour le code 100, à savoir la moyenne de travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de chaque mois de l'exercice comptable²;
- **le nombre effectif d'heures prestées** reprend le total des heures de travail réellement prestées et rémunérées durant l'année, c'est-à-dire sans tenir compte des heures supplémentaires non rémunérées, des vacances, des congés de maladie, des absences de courte durée et des heures perdues pour cause de grève ou pour tout autre motif (voir définition ci-dessus).

À ce sujet, il est également utile de tenir un ou plusieurs tableau(x) extra-comptable(s) résumant l'information contenue dans les *factures* obligatoirement fournies par la société de travail intérimaire (de préférence un tableau par société).

1 Si l'on excepte les effets de l'arrêté royal du 12 août 1994 déterminant les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires occupés par un utilisateur qui, dans le cadre de la préparation des élections sociales de 1995, obligeait de tenir une annexe au registre du personnel reprenant les travailleurs intérimaires en fonction pendant le 4^e trimestre 1994.

2 Se baser sur l'occupation en fin de mois pourrait poser problème pour les contrats d'intérim. Pour l'établissement du schéma simplifié relatif à 1995, la solution envisagée est de calculer le nombre moyen d'intérimaires occupés (code 150) à partir du nombre d'heures prestées par ceux-ci: l'entreprise utilisatrice devrait diviser le nombre d'heures effectivement prestées (code 151) par le nombre d'heures normalement prestées dans l'entreprise concernée par un travailleur inscrit au registre exerçant le même type de fonction.

Ces tableaux pourraient être tenus sur le modèle suivant:

ÉTAT I B: Intérimaires				
Mois	Nbre de personnes	Heures facturées	Montants facturés	Pièce justificative
1	-	-	-	
2	1	-	-	
3	1	133	123 158	f 1
		68,75	63 663	f 2
4	1	70	64 820	f 3
		63	58 338	f 4
5	-	28	25 925	f 5
		35	32 410	f 6
6	-	-	-	
7	-	-	-	
8	-	-	-	
9	-	-	-	
10	-	-	-	
11	-	-	-	
12	-	-	-	
TOTAL (1)	3	397,75	368 317	
		↑	↑	
Nombre moyen (1) / 12	0,25	code 151	code 152	
	↑			
	code 150			

Deux remarques peuvent être formulées:

- les factures sont le plus souvent établies par semaine alors que le bilan social se base sur des personnes présentes à la fin d'un mois; ceci nécessitera une attention particulière pour l'établissement du tableau;
- la division du code 152 (coût pour l'entreprise) par le code 151 (nombre d'heures) permettra de dégager aisément un coût horaire moyen qui pourra être comparé à celui des travailleurs de l'entreprise.

En guise de conclusion, on peut noter que sur le plan de l'analyse économique en général, ces données complémentaires constituent un «plus» important, principalement dans le contexte de l'analyse de la valeur ajoutée.

4.1.6. Avantages accordés en sus du salaire (code 103)

Cette rubrique -qui n'est évoquée qu'en termes très généraux par l'article 4 de l'arrêté royal du 4 août 1996- est une des rubriques les plus controversées du bilan social.

La notice méthodologique précise que «si les frais de personnel repris sous la rubrique 102 intègrent l'ensemble des rémunérations et autres charges engagées en faveur des travailleurs inscrits au registre du personnel, la rubrique 103 reprend les autres avantages extra-salariaux qui ne sont pas taxables dans le chef du bénéficiaire.»

Il apparaît rapidement que l'expression «pas taxables dans le chef du bénéficiaire» constitue la clé de la réflexion.

À ce propos, dans leur avis du 2 juillet 1996, les représentants des employeurs au sein des CNT et CCE s'élèvent avec vigueur contre la mention de telles données:

«S'agissant plus spécialement de la rubrique «Avantages accordés en sus du salaire», il est clair selon les représentants des employeurs qu'indépendamment du risque de confusion inhérent à cette notion, il ne s'agit pas d'une donnée significative pour le suivi de l'emploi. Manifestement ladite rubrique est reprise pour satisfaire à un besoin de contrôle (para)fiscal. Dès lors, sa base légale est mise en question.»

Sans aller jusqu'au rejet de la base légale de cette rubrique – cet aspect n'ayant d'ailleurs pas été relevé par le Conseil d'État –, il est difficile de rejeter l'argument de son utilité (para)fiscale. Ceci est d'autant plus vrai que la notice susmentionnée poursuit en précisant ce qu'il faut entendre par avantages sociaux en citant une partie des avantages sociaux exonérés répertoriés au point 38/27 du ComIR/92.

«Par avantages sociaux, il faut entendre les avantages minimes qui sont alloués dans un but social évident ou dans le but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et de renforcer les liens de ceux-ci avec l'entreprise.

Sont des avantages sociaux exonérés (liste non limitative):

- les aides dans des circonstances exceptionnelles (interventions chirurgicales, mariages, décès, etc.)
- les voyages collectifs pour le personnel
- les cadeaux de mariage ou de naissance
- l'utilisation d'installations sportives ou culturelles de l'entreprise
- les distributions gratuites d'entrées pour des activités culturelles
- le remboursement de frais d'études individuelles
- les séjours de vacances gratuits ou à prix réduit de membres du personnel dans les installations de l'entreprise
- la distribution gratuite de boissons pendant les heures de service
- la distribution de repas à caractère social gratuits ou à prix réduit
- les avantages résultant de l'accès à un service médical
- les avantages résultant de l'accès à une centrale d'achat
- l'usage des services de l'employeur ou l'acquisition de marchandises au prix de revient
- les indemnités de promotion sociale
- l'utilisation d'une crèche au sein de l'entreprise
- sous certaines conditions: les chèques cadeaux, les chèques culture et les chèques repas.»

Cette définition doit être rapprochée de celle des «avantages sociaux immunisés» organisés par le droit fiscal (article 38, 11°, CIR/92 pour leur régime du point de vue du bénéficiaire et article 53, 14°, CIR 92 pour leur déduction dans le chef de l'employeur).

La mise en application – et par conséquent le contrôle de ces informations – sont délicats: le recours à la notion d'importance relative prendra tout son sens !

Le contenu du compte 623 *Autres frais de personnel* varie fortement d'une entreprise à l'autre¹. Un avis de la Commission des Normes Comptables à ce sujet permettrait de réduire les écarts observés actuellement.

4.1.7. Ventilation du nombre de travailleurs à la date de clôture de l'exercice

Le nombre total de travailleurs inscrits à la date de clôture de l'exercice doit être ventilé selon que les travailleurs ont été engagés pour un contrat à temps plein ou à temps partiel. Le total de ces deux catégories repris dans la troisième colonne doit également être présenté en nombre d'équivalents temps plein. L'état des travailleurs inscrits à la date de clôture de l'exercice prévoit en outre une ventilation par type de contrat de travail, par sexe et par catégorie professionnelle. La ventilation par type de contrat de travail distingue les contrats à durée indéterminée, à durée déterminée, contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini et contrat de remplacement. Les personnes engagées sous statut par une entreprise ou un pouvoir public, cas non prévu par la notice méthodologique, doivent être assimilées aux contrats à durée indéterminée.

La ventilation par catégorie professionnelle distingue le personnel de direction, les employés, les ouvriers et les autres catégories. Parmi les «autres» sont notamment repris les stagiaires et les apprentis. Notons qu'aucune définition de personnel de direction n'est avancée ni dans l'arrêté royal du 4 août 1996, ni dans la notice méthodologique rédigée par la BNB.

4.1.8. Impact des dispositions sur les comptes consolidés

Bien que les comptes consolidés ne doivent pas intégrer le bilan social dans l'annexe, l'arrêté royal du 4 août 1996 ne sera pas sans influence sur les comptes consolidés. On peut citer, à titre d'exemples:

- contenu de la rubrique II.C relative aux rémunérations, charges sociales et pensions (à la suite du transfert d'une partie vers les comptes 617 et 618)
- calcul du nombre moyen de travailleurs occupés (article 12, §1er, alinéa 1er nouveau de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975) indiqué au point XIV.B.1 de l'annexe des comptes consolidés.

¹ Certaines entreprises ont largement recours à ce compte alors que d'autres utilisent plutôt des sous-comptes relatifs aux Services et biens divers (61.).

4.2. Mouvements de l'exercice

Le schéma complet du bilan social comprend un tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice, dans lequel figurent les entrées et les sorties par niveaux d'études.

Le premier niveau, correspondant à celui des études primaires, ne pose pas de problèmes particuliers de définition. Les travailleurs n'ayant obtenu aucun diplôme seront intégrés dans ce premier niveau.

Par niveau d'études secondaires, on entendra toute personne ayant fréquenté un enseignement général, technique ou professionnel et ayant obtenu le diplôme correspondant.

La différence entre les études de niveau non universitaire et universitaire pourrait susciter certaines controverses, en raison du caractère très hétérogène de la qualité et de l'ambition des études supérieures de type long.

Sur la base des informations disponibles, et en l'absence de directives officielles, il apparaît que la notion d'études universitaires doit être comprise dans son sens strict.

Le tableau des mouvements du personnel demande également que les sorties soient ventilées par motif de fin de contrat. Outre des raisons de pension, de prépension et de licenciement, figure une rubrique *autre motif*. Il s'agit d'une notion résiduelle reprenant tous les départs en raison de démissions volontaires, d'incapacité définitive ou de décès.

On peut également s'interroger sur la manière d'enregistrer un renouvellement de contrat à durée déterminée: faut-il enregistrer une sortie et une entrée ou ne faut-il rien enregistrer? Cette deuxième solution se justifierait par le fait qu'aucun changement n'est requis dans le registre du personnel.

4.3. Mesures en faveur de l'emploi

Le nombre d'informations à mentionner dans le bilan social concernant les mesures en faveur de l'emploi témoigne de l'objectif initial du Gouvernement qui a institué le bilan social. Certaines particularités révèlent également que le schéma de bilan social résulte d'un processus de négociation où les points de vue de chacun ont dû se concilier par esprit de compromis.

C'est ainsi que la différence devra être faite dans le schéma complet entre les hommes et les femmes pour les mesures correspondant au plan d'entreprise et aux accords pour l'emploi 1995 et 1996.

Par ailleurs, il importe de remarquer que les mesures comportant un avantage financier sont moins nombreuses dans le schéma abrégé, non en raison que les «autres mesures» mentionnées n'ont pas d'impact financier, mais vraisemblablement pour des raisons de simplification administrative.

Parmi les subtilités de l'état relatif aux mesures en faveur de l'emploi, il faut souligner que si un travailleur a bénéficié de plusieurs mesures en faveur de l'emploi¹, il figurera plusieurs fois parmi le nombre de travailleurs concernés. Par contre, le total des personnes ayant bénéficié

¹ Voir également la remarque formulée au terme du chapitre 6.

cié des mesures en faveur de l'emploi durant l'exercice, repris sous le code 550, ne doit totaliser qu'une seule fois un travailleur.

4.4. Formation

La notice méthodologique relative au bilan social exprime clairement qu'il s'agit de prendre le coût des formations prises en charge effectivement par l'entreprise à l'exclusion de toute formation complémentaire que les travailleurs suivraient à titre personnel pour leur propre promotion sociale.

Le montant du coût à prendre en considération relève de la notion de charges directes, qui disparaîtrait en cas de suppression de la formation, et de coût d'opportunité soit la rémunération perçue par les bénéficiaires durant la période de formation, c'est-à-dire en dehors d'une activité directement productive.

Il serait utile de prévoir un compte spécifique unique dans le plan comptable de l'entreprise pour les coûts externes. Par contre, le coût d'opportunité doit être obtenu en valorisant un coût moyen par catégorie professionnelle vu qu'une individualisation des coûts serait subjective et d'ailleurs quasi impossible à calculer.

5. Une comparaison avec la législation existante

5.1. Introduction

Des obligations en matière sociale exposées aux points 2.1.1. et 2.1.2., il ressort que les informations contenues dans le bilan social étaient déjà communiquées par les entreprises mais qu'une coordination s'imposait pour les besoins d'un suivi régulier.

L'arrêté d'exécution du 4 août 1996 relatif au bilan social s'inspire en grande partie des textes existants, qui prévoient, mais de manière dispersée, des obligations en matière de communication d'informations relatives à divers aspects de l'emploi. Il s'avère dès lors utile de faire l'inventaire des obligations existantes en les comparant aux nouvelles dispositions relatives au bilan social.

Les règles d'information applicables aux organes de concertation distinguent traditionnellement l'information périodique (à communiquer au moins tous les trois mois) et l'information annuelle, qui coïncide avec la date de clôture de l'exercice et qui doit être finalisée avant la tenue de l'assemblée générale des actionnaires.

De l'intégration du bilan social, il résulte que les informations contenues dans le bilan social ne concernent que l'information annuelle.

Un examen comparatif, pour chacune des mesures relatives à l'information annuelle, est dès lors pertinent de manière à identifier quelles étaient les règles déjà applicables avant l'adoption de ce nouveau document.

5.2. Comparaison et commentaires

Le tableau ci-après compare les éléments nouveaux introduits dans le bilan social aux lois et règlements qui existaient antérieurement en matière d'informations relatives au personnel employé.

L'article 45 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi définit ce qu'il faut entendre par l'effectif du personnel dont les caractéristiques doivent être reprises dans le bilan social. Aucune restriction n'ayant été formulée, le bilan social reprend l'information relative à l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient résidents belges ou non.

De l'exposé des différentes obligations existantes en matière de communication d'informations d'ordre social, il s'avère que si on ne procède pas à brève échéance à une coordination d'un certain nombre d'obligations annuelles (c'est-à-dire la suppression des informations redondantes), la situation deviendra pour le moins confuse. On peut en effet s'interroger sur l'utilité de maintenir toutes les obligations (tant trimestrielles qu'annuelles) ou s'il serait préférable d'adapter les dispositions de la CCT n° 9, mais également celles de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 de manière à éviter deux dispositions couvrant le même type d'informations à communiquer; il pourrait également être utile d'arrêter une seule et même interprétation pour un certain nombre de concepts couverts actuellement par plusieurs dispositions.

Bilan social**Lois et règlements existants*****I. État des personnes occupées***

I.1. Travailleurs inscrits au registre du personnel

1.1. Au cours de l'exercice et de l'exercice précédent

- nombre moyen de travailleurs:
 - à temps plein
 - à temps partiel
 - total ou total en équivalents temps plein (ETP)
- nombre effectif d'heures prestées
- frais de personnel

- avantages accordés en sus du salaire

I.1. Travailleurs inscrits au registre du personnel

A.R. du 27 novembre 1973, article 10:

Les indications relatives aux frais de personnel, prévues à l'article 4, f), sont ventilées de la manière suivante:

- coûts afférents au service du personnel et au service social;
- rémunération du personnel, ventilée entre ouvriers, employés, personnel de direction;
- charges sociales légales patronales;
- frais d'assurance pour les accidents du travail;
- charges sociales conventionnelles;
- assurance retraite complémentaire;
- autres charges sociales et avantages extra-légaux.

<p>1.2. À la date de clôture de l'exercice</p> <p>a. nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel</p> <p>b. ventilation en fonction du type de contrat de travail:</p> <ul style="list-style-type: none"> - à durée indéterminée - à durée déterminée - pour un travail nettement défini - contrat de remplacement <p>c. ventilation par sexe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hommes - femmes <p>d. ventilation par catégorie professionnelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personnel de direction - employés - ouvriers - autres 	<p>CCT n° 9, article 5 a):</p> <p>À la fin de l'exercice ou à une date convenue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'effectif du personnel occupé • ventilation selon: <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs permanents - travail temporaire sur demande: effectifs occupés <ul style="list-style-type: none"> à temps plein à temps partiel • ventilation par sexe <ul style="list-style-type: none"> • ventilation par catégorie professionnelle • ventilation par division • ventilation par groupe d'âge • sur demande: ventilation selon: <ul style="list-style-type: none"> - la nationalité - l'ancienneté
--	---

1.2. Travailleurs intérimaires et personnes mises à la disposition de l'entreprise.

pour les deux catégories:

- Nombre moyen de personnes occupées

- Nombre effectif d'heures prestées
- Frais pour l'entreprise

CCT n° 9 article 5 a):

Le nombre de travailleurs intérimaires et de travailleurs mis à la disposition d'utilisateurs

article 5 b):

Nombre de personnes ayant été occupées dans l'entreprise en exécution des dispositions légales et/ou conventionnelles sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la procédure d'occupation (embauchage direct par l'employeur, mise à la disposition par une entreprise de travail intérimaire ou par l'ONEm, la mise exceptionnelle de travailleurs permanents à la disposition d'utilisateurs dans les cas autorisés par la loi et/ou par convention), les motifs pour lesquels il a été fait appel au travail temporaire et intérimaire, la durée moyenne de l'occupation et les divisions de l'entreprise dans lesquelles l'employeur a eu recours à ce mode de travail.

<p>II. Mouvements du personnel au cours de l'exercice exprimés en temps plein, en temps partiel et en ETP</p> <p><i>II.1. Entrées</i></p> <p>a. nombre de travailleurs inscrits au cours de l'exercice</p> <p>b. ventilation par type de contrat de travail:</p> <ul style="list-style-type: none"> • à durée indéterminée • à durée déterminée ou pour un travail nettement défini • contrat de remplacement <p>c. ventilation par sexe et par niveau d'études:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hommes: enseignement primaire enseignement secondaire enseignement supérieur non universitaire enseignement universitaire • femmes: enseignement primaire enseignement secondaire enseignement supérieur non universitaire enseignement universitaire 	<p>CCT n° 9 article 5 b): évolution de l'emploi au cours de l'exercice</p> <ul style="list-style-type: none"> • nombre de personnes recrutées • ventilation par: <ul style="list-style-type: none"> - groupe d'âge - catégorie professionnelle - division - sexe
--	---

<p><i>II.2. Sorties</i></p> <p>a. nombre de départs de travailleurs au cours de l'exercice</p> <p>b. ventilation par type de contrat de travail:</p> <ul style="list-style-type: none"> - à durée indéterminée - à durée déterminée ou pour un travail nettement défini - contrat de remplacement <p>c. répartition par sexe et par niveau d'études:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hommes: enseignement primaire enseignement secondaire enseignement supérieur non universitaire enseignement universitaire - femmes: enseignement primaire enseignement secondaire enseignement supérieur non universitaire enseignement universitaire <p>d. ventilation par motif de fin de contrat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pension - prépension - licenciement - autre motif - nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prester des services au profit de l'entreprise comme indépendants 	<ul style="list-style-type: none"> • nombre de personnes ayant quitté l'entreprise • répartition par sexe • ventilation par motif: <ul style="list-style-type: none"> • volontaire • involontaire: <ul style="list-style-type: none"> - licenciement - licenciement dus à des motifs économiques et/ou techniques - autre raison - mise à la retraite <p>à ventiler par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division</p> <ul style="list-style-type: none"> • nombre de personnes ayant fait l'objet, dans l'entreprise, d'une mutation de caractère permanent entre divisions et catégories professionnelles
--	--

III. Mesures en faveur de l'emploi

en nombre, en ETP et l'avantage financier:

1. Mesures comportant un avantage financier
 - 1.1. Plan d'entreprise
 - Hommes
 - Femmes
 - 1.2. Plan d'embauche des jeunes
 - 1.3. Bas salaires
 - 1.4. Accords pour l'emploi 1995-1996
 - Hommes
 - Femmes
 - 1.5. Plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée
 - 1.6. Maribel
 - 1.7. Emplois de réinsertion (plus de 50 ans)
 - 1.8. Prépension conventionnelle à mi-temps
 - 1.9. Interruption complète de carrière
 - 1.10. Réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel)
2. Autres mesures
 - 2.1. Contrat de première expérience professionnelle
 - 2.2. Emplois-tremplin
 - 2.3. Stage pour jeunes
 - 2.4. Convention emploi-formation
 - 2.5. Contrat d'apprentissage
 - 2.6. Contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée
 - 2.7. Prépension conventionnelle

AR du 7 avril 1995 (AM du 19 juin 1995) relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi

en nombre, en ETP et l'avantage financier:

1. Réductions de cotisations ONSS
 - 1.1. Plan d'entreprise
 - 1.2. Plan d'embauche des jeunes
 - 1.3. Bas salaires
 - 1.4. Accords pour l'emploi 1995-96
 - 1.5. Plan d'embauche de chômeurs de longue durée

2. Emplois-tremplin

3. Contrats successifs à durée déterminée

AR du 12 août 1981: Communication au conseil d'entreprise de l'information relative à l'intervention Maribel (également sur base périodique) (MB 11 septembre 1981).

**IV. Renseignements sur les formations pour les travailleurs
au cours de l'exercice**

Initiatives en matière de formation des travailleurs à charge de l'employeur:

- Hommes:
 - nombre de travailleurs concernés
 - nombre d'heures de formation suivies
 - coût pour l'entreprise
- Femmes:
 - nombre de travailleurs concernés
 - nombre d'heures de formation suivies
 - coût pour l'entreprise

CCT n° 9 article 5 b):

Sur demande: - les journées d'absence
- les journées de chômage partiel
- les heures supplémentaires
- la nationalité.

V. Comptes annuels: nouveau texte

XII. Résultats d'exploitation

C. PERSONNEL ET FRAIS DE PERSONNEL

C.1. Travailleurs inscrits au registre du personnel et liés à l'entreprise par un contrat de travail ou par un contrat de stage (au sens de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983)

- a) Nombre total à la date de clôture
- b) Effectif moyen du personnel calculé en équivalents temps plein
- c) Nombre d'heures prestées

C.2. Rémunérations, charges sociales et pensions (rubrique II.C) ventilées

- a) Rémunérations et avantages sociaux directs
- b) Cotisations patronales d'assurances sociales
- c) Primes patronales pour assurances extra-légales
- d) Autres frais de personnel
- e) Pensions

C.3. Provisions pour pensions

G. PERSONNEL INTÉRIMAIRE ET PERSONNES MISES À LA DISPOSITION DE L'ENTREPRISE:

- 1. Nombre total à la date de clôture
- 2. Nombre moyen calculé en équivalents temps plein:
 - le nombre d'heures prestées
 - le coût pour l'entreprise.

V. Comptes annuels: ancien texte

XII. Résultats d'exploitation

C. PERSONNEL ET FRAIS DE PERSONNEL

C.1. Effectif moyen du personnel en distinguant:

- Ouvriers
- Employés
- Personnel de direction
- Autres personnes inscrites au registre du personnel

C.2. Rémunérations, charges sociales et pensions (rubrique II.C) ventilées selon le schéma suivant: selon le schéma suivant:

- a) Rémunérations et avantages sociaux directs
- b) Cotisations patronales d'assurances sociales
- c) Primes patronales pour assurances extra-légales
- d) Autres frais de personnel
- e) Pensions

C.3. Provisions pour pensions

6. LE CONTROLE DU BILAN SOCIAL

6.1. Cadre légal

Le bilan social fait partie intégrante des comptes annuels; le reviseur d'entreprises sera dès lors chargé de vérifier l'information relative au bilan social au même titre que les autres informations contenues dans les comptes annuels. Selon les catégories d'entreprises un contrôle des comptes annuels par un reviseur a ou non été prévu par le législateur. Cet arrêté royal ne modifie aucune disposition antérieure en la matière.

L'article 26 de l'arrêté royal du 4 août 1996 charge, sans préjudice des missions de contrôle des reviseurs et des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les inspecteurs et contrôleurs sociaux de l'administration de la réglementation et des relations du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail ainsi que les commissaires spéciaux du service organisation professionnelle de l'administration de la politique commerciale du Ministère des Affaires Économiques du contrôle de l'établissement du bilan social, de sa communication au conseil d'entreprise et de sa transmission à la Banque Nationale de Belgique dans toutes les entreprises soumises à l'établissement du bilan social.

Le bilan social étant intégré dans l'annexe des comptes annuels, les réglementations légales et les Normes Générales de Révision de l'Institut des Reviseurs d'Entreprises applicables à la révision des états financiers, s'appliqueront telles quelles au bilan social.

6.2. Objectifs de révision du commissaire-reviseur

Le paragraphe 1.3.1. des Normes Générales de Révision, dont un extrait est repris ci-dessous, porte sur les principes relatifs à la révision des comptes annuels.

«La révision des comptes annuels a pour but de déterminer:

- a) si la comptabilité et les comptes annuels sont tenus et présentés en conformité avec les dispositions légales et réglementaires;*
- b) si les comptes annuels (bilan, compte de résultats et annexe) donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats de l'entreprise compte tenu des dispositions légales et réglementaires qui les régissent et si les justifications données dans l'annexe sont adéquates».*

Les principaux objectifs poursuivis par le commissaire-reviseur lors du contrôle et de la certification du bilan social seront les suivants:

- la présentation sincère de la situation du personnel employé reflétée au travers du bilan social;
- la conformité du traitement comptable et de la présentation des informations relatives au personnel avec les dispositions contenues dans le droit comptable;
- la vérification de la conformité du bilan social publié avec celui contrôlé par le reviseur, comme le recommande les Normes Générales de Révision (paragraphe 3.11).

C'est sur la base de ces objectifs de contrôle que le commissaire-reviseur préparera et établira son programme de révision.

6.3. Une organisation administrative appropriée

La qualité des informations fournies dans le bilan social, dépendra dans une large mesure de la manière dont est administré le service du personnel de l'entreprise. Les informations demandées sont généralement des données chiffrées, parfois très spécifiques. Dans certains cas, des ventilations détaillées (par sexe, par niveau d'études, ...) sont également requises dans le bilan social.

L'adaptation aux exigences du bilan social commencera par l'instauration de nouvelles procédures de rapports entre d'une part, le département financier et, d'autre part, le département de la gestion des ressources humaines: ces nouvelles procédures devront assurer un traitement comptable adéquat, fiable et efficace de l'information récoltée.

À cet effet, il faudra désigner la personne qui a la responsabilité de l'établissement du bilan social.

Il faudra ensuite que le département financier assure:

- la saisie et l'application correcte des nouveaux comptes principaux à créer (les comptes 617 et 618);
- l'extension de la comptabilité analytique de manière à permettre l'obtention rapide des informations nécessaires;
- l'utilisation correcte du compte principal 62.

6.4. Un programme de révision approprié

Le programme de travail établi par le reviseur dans le cadre de la révision des comptes annuels, devra être adapté de manière à réunir une information probante appropriée et suffisante pour s'assurer *in fine* que le bilan social est établi de manière adéquate et est conforme aux réglementations applicables en la matière.

6.4.1. Sources et techniques de révision

En vue de l'élaboration du programme de révision, le commissaire-reviseur dispose d'un certain nombre de sources et de techniques de révision qui devront lui permettre d'évaluer la qualité de l'information contenue dans le bilan social. On peut citer, à titre d'exemples:

- le registre du personnel
- les tableaux récapitulatifs de salaire globaux et individuels
- les déclarations trimestrielles remises à l'ONSS
- la circularisation du service social externe
- la réglementation du travail
- les décisions des commissions paritaires applicables
- le contrôle de conformité entre les sources d'informations et le bilan social
- le contrôle de conformité entre le bilan social et la comptabilité
- les tests de cohérence entre les diverses rubriques du bilan social.

6.4.2. Le programme de révision

À partir des sources et des techniques énumérées ci-dessus, le commissaire-reviseur élaborera un programme de révision qui doit lui permettre de procéder à une vérification structurée du bilan social.

Il procédera au moins aux travaux de révision suivants:

1) Conception de l'organisation administrative et du contrôle interne

Si l'entreprise dispose de son propre service du personnel, la conception de l'organisation administrative, du logiciel de traitement informatisé et du système de contrôle interne mis en place doivent permettre l'obtention de toutes les informations et données nécessaires à l'établissement du bilan social, avec la qualité, la fiabilité et l'efficacité requises.

Si l'entreprise fait appel à un service social externe, le réviseur doit examiner l'influence éventuelle sur le système comptable et sur le système de contrôle interne de l'entreprise de manière à mettre en place une approche révisoriale particulière.

Deux éléments doivent être examinés:

- Évaluation de la procédure au sein de l'entreprise aboutissant à la transmission d'informations au service social externe (le flux d'informations transmis par l'entreprise est-il fiable et complet, le système de collecte d'informations est-il approprié, le logiciel interne est-il régulièrement mis à jour).
- Évaluation du traitement de l'information effectué par le service social externe (analyse de leur organisation administrative de manière, par exemple, à examiner les procédures mises en place en cas d'informations manquantes, ...).

Le réviseur doit déterminer l'importance des services rendus par le service social externe et l'incidence sur les procédures de contrôle. Conformément à la norme ISA 402.5 «*Audit considerations relating to entities using service organizations*», il est recommandé d'examiner:

- la nature des services rendus par le service social externe
- les termes du contrat et les relations existant entre l'entreprise et le service social externe
- les influences importantes qui résultent de l'utilisation de ce service social externe
- le risque inhérent associé à ces influences
- la mesure dans laquelle le système comptable et le système de contrôle interne sont influencés par l'organisation du service social externe
- les mesures de contrôle interne mises en place par l'entreprise relatives aux opérations effectuées avec le service social externe
- la compétence et la solidité financière du service social externe ainsi que les conséquences pour l'entreprise en cas de défaut de celui-ci
- les informations générales et techniques disponibles relatives au service social externe
- les informations relatives aux contrôles généraux et aux contrôles des systèmes informatisés afférents au service social externe.

Si les informations et les données nécessaires à l'établissement du bilan social ne sont pas satisfaisantes, le commissaire-reviseur fera rapport, dans une lettre de recommandation adressée au conseil d'administration, des faiblesses constatées et proposera des solutions pour remédier à ces faiblesses.

Si le commissaire-reviseur estime qu'il ne peut pas s'appuyer suffisamment sur l'infrastructure administrative et sur le système de contrôle interne, il élargira, comme pour la révision des états financiers, ses travaux de contrôle en y incluant des tests de validation.

2) Tests de validation

Le programme de révision pourrait se présenter comme suit (voir également annexe 6):

- *État et évolution des effectifs*
 - a) Obtenir un organigramme récent de l'entreprise, reprenant l'ensemble des effectifs, pour le confronter au nombre total de travailleurs tel que repris dans le bilan social. Commenter les écarts constatés.
 - b) Obtenir du service du personnel un aperçu de l'état et de l'évolution des effectifs au cours de la période couverte ainsi qu'à la date de clôture de l'exercice:
 - confronter cet aperçu avec le registre du personnel et avec les déclarations faites à l'ONSS
 - réconcilier ce tableau avec le bilan social
 - recalculer les équivalents temps plein sur la base du bilan social, en tenant compte des prescriptions légales en la matière
 - contrôler la vraisemblance des comparaisons de cohérence à partir de l'information contenue dans le bilan social.
- *Le nombre d'heures prestées*
 - a) Obtenir les déclarations trimestrielles remises à l'ONSS et réconcilier le nombre d'heures enregistré dans le bilan social avec le nombre indiqué dans ces déclarations.
 - b) S'assurer que seules les heures de travail légalement fournies ont été retenues; il faut dès lors veiller à ce que les heures de récupération non rémunérées, les absences pour cause de maladie, les congés de maladie, les jours de vacances, les grèves, etc. soient exclus.
- *Indication des frais de personnel*
 - a) Réconcilier les frais de personnel avec les comptes 62. du grand livre. En cas d'écarts, demander la réconciliation.
 - b) S'assurer que ces frais portent exclusivement sur les travailleurs sous contrat, inscrits dans le registre du personnel.
 - c) S'assurer que les frais de personnel relatifs au personnel intérimaire, aux travailleurs ayant un statut d'indépendant et aux travailleurs mis à la disposition de l'entreprise, ont été enregistrés sous les *services et biens divers* (61.).
- *Avantages en sus du salaire*
 - a) Obtenir du service du personnel un aperçu des avantages accordés en sus de la rémunération normale du travail;
 - b) Contrôler le caractère adéquat des frais y afférents sur la base des pièces justificatives;
 - c) Réconcilier les mentions contenues dans le bilan social avec l'information reçue du service du personnel.

- *Intérimaires et personnes mises à la disposition de l'entreprise*
 - a) Obtenir du service du personnel un aperçu de tous les travailleurs intérimaires occupés, reprenant le nombre d'heures de travail prestées et les frais y afférents;
 - b) Vérifier le caractère adéquat de ces données sur la base des pièces justificatives et des conventions signées entre les parties;
 - c) Circulariser les agences d'intérim;
 - d) Obtenir du service du personnel un aperçu des travailleurs mis à la disposition de l'entreprise, reprenant le nombre d'heures de travail prestées et les frais y afférents;
 - e) Demander les conventions signées entre les parties et évaluer l'information contenue dans le bilan social en la comparant avec les pièces justificatives;
 - f) Vérifier que la distinction entre les sous-traitances et la mise à disposition des travailleurs est correcte;
 - g) Obtenir une confirmation des entreprises ayant mis du personnel à disposition de l'entreprise contrôlée;
 - h) Réconcilier les frais relatifs à ces catégories de personnel avec les comptes du grand livre (61.);
 - i) Vérifier la concordance avec le bilan social.
- *Mesures visant la promotion de l'emploi*

Les différentes mesures prises en faveur de l'emploi sont répertoriées ci-dessous. L'avantage financier éventuel corrélé à ces mesures est présenté brièvement, ainsi que les contrôles à mettre œuvre, pour chacune de ces mesures.

Mesures assorties d'un avantage financier

Certaines mesures doivent ventiler les données en fonction du sexe des travailleurs bénéficiant de ces mesures visant à promouvoir l'emploi. Il peut être utile de consulter le document Tbis à remettre à l'ONSS par les employeurs qui sollicitent une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale; ce document reprend la liste des travailleurs engagés à partir du 1er juillet 1994 et donnant lieu à la réduction des cotisations patronales sur la base de la loi-programme du 30 décembre 1988.

a) Plan d'entreprise

Avantage financier

Il s'agit d'un plan de redistribution du travail disponible donnant droit à une diminution forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale à concurrence de 37.500 francs par trimestre pour chaque travailleur supplémentaire embauché. (articles 23 à 41 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, *Moniteur belge*, 31 décembre 1993) (Voir notamment l'article 36 de cet arrêté royal modifié par la loi du 3 avril 1995 et par celle du 22 décembre 1995)

Contrôle

Pour le schéma complet: codes 400 à 402, avec une ventilation selon le sexe.
Pour le schéma abrégé: code 400, sans ventilation selon le sexe.

Obtenir de l'entreprise les déclarations ONSS et réconcilier le bilan social avec le nombre de travailleurs et l'avantage financier global tel que repris dans les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 2, rubrique N.

b) Plan d'embauche des jeunes

Avantage financier

Il s'agit d'une mesure qui donne droit à une exonération totale ou partielle des cotisations patronales de sécurité sociale, à partir du début de l'engagement jusqu'à la fin du douzième trimestre suivant celui pendant lequel cet engagement a pris cours, pour l'engagement, entre le 1er août 1993 et le 31 décembre 1994, de jeunes âgés de moins de 26 ans, demandeurs d'emploi depuis six mois au moins ainsi que pour les jeunes engagés dans le cadre de l'arrêté royal n°495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes. (loi du 23 juillet 1993 portant des mesures de promotion de l'emploi des jeunes dans le cadre du plan d'embauche des jeunes, *Moniteur belge*, 6 août 1993)

Contrôle

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: code 403.

Obtenir de l'entreprise les déclarations ONSS et réconcilier le bilan social avec le nombre de travailleurs et l'avantage financier global tel que repris dans les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part de la déduction des cotisations patronales relative aux travailleurs concernés.

c) Bas salaires

Avantage financier

Cette mesure prévoit une réduction des cotisations patronales à verser à la sécurité sociale de 50, 35, 20 ou 10 %, en fonction du niveau de salaire, pour les travailleurs occupés à temps plein dont la rémunération journalière trimestrielle moyenne est comprise entre 1.561 et 2.808 francs. Ces chiffres sont ramenés à une rémunération horaire trimestrielle moyenne comprise entre 204 et 369 francs pour les travailleurs occupés à temps partiel¹. (arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays modifié par la loi du 22 décembre 1995, *Moniteur belge*, 31 décembre 1993)

Contrôle

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: code 404.

Obtenir de l'entreprise les déclarations ONSS et réconcilier le bilan social avec le nombre de travailleurs et l'avantage social global tel que repris dans les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 3, rubrique O.

¹ Chiffres issus du document «Instructions générales à l'usage des employeurs» publié par l'Office National de Sécurité Sociale.

d) Accords pour l'emploi 1995-1996

Avantage financier

Il s'agit d'accords donnant droit à une déduction des cotisations patronales à concurrence de maximum 37.500 francs par trimestre, pour chaque emploi supplémentaire créé dans le cadre des accords en faveur de l'emploi. (loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant la promotion de l'emploi, *Moniteur belge*, 22 avril 1995)

Contrôle

Pour le schéma complet: codes 405 à 407, avec une ventilation selon le sexe.

Pour le schéma abrégé: code 405 sans ventilation selon le sexe.

Obtenir de l'entreprise les déclarations ONSS et réconcilier le bilan social avec le nombre de travailleurs et l'avantage financier global tel que repris dans les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 4, rubrique P.

e) Plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée

Avantage financier

Le plan d'embauche pour la promotion du recrutement de demandeurs d'emploi (articles 60 à 66 de la loi du 21 décembre 1994 portant des mesures sociales et diverses, *Moniteur belge*, 23 décembre 1994), donne droit à une exonération partielle voire totale des cotisations patronales d'assurance sociale pour l'engagement, entre le 1er janvier 1995 et le 31 décembre 1996, de demandeurs d'emploi répondant à des conditions déterminées.

Contrôle

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: code 408.

Obtenir de l'entreprise les déclarations ONSS et réconcilier le bilan social avec le nombre de travailleurs et l'avantage financier global tel que repris dans les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction des cotisations patronales relative aux travailleurs concernés.

f) Maribel

Avantage financier

Cette mesure vise la promotion de la compétitivité des entreprises en réduisant forfaitairement les cotisations patronales de sécurité sociale pour les ouvriers de 1.875 ou 3.000 francs (Maribel simple), de 8.437 ou 9.300 francs (Maribel renforcé), en fonction du nombre de personnes occupées et de la branche d'activité de l'entreprise. (articles 35 à 37 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, *Moniteur belge*, 2 juillet 1981)

Contrôle

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: code 409.

Obtenir de l'entreprise les déclarations ONSS et réconcilier le bilan social avec le nombre de travailleurs et l'avantage financier global tel que repris dans les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 1, rubrique M.

g) Emplois de réinsertion (travailleurs âgés de plus de 50 ans)

Avantage financier

Une exonération partielle des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée pour l'engagement, entre le 1er janvier 1995 et le 31 décembre 1996, d'un demandeur d'emploi âgé de plus de cinquante ans, allocataire complet depuis 6 mois ou moins. (loi du 21 décembre 1994 portant des mesures sociales et diverses, *Moniteur belge*, 23 décembre 1994)

Contrôle

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: code 410.

Obtenir de l'entreprise les déclarations ONSS et réconcilier le bilan social avec le nombre de travailleurs et l'avantage financier global tel que repris dans les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction des cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés.

h) Prépension conventionnelle à mi-temps

Avantage financier

Sous certaines conditions, le régime de prépension conventionnelle à mi-temps est accessible au travailleur âgé de 55 ans ou plus qui réduit de moitié ses prestations de travail de commun accord avec son employeur. Celui-ci pourra être exonéré partiellement des cotisations patronales de sécurité sociale, dans certaines conditions, lors du remplacement de ces travailleurs. (article 18 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, *Moniteur belge*, 30 décembre 1995)

Contrôle

Pour le schéma complet: code 411

Pour le schéma abrégé: code 511 (l'avantage financier ne devant pas être fourni).

Obtenir de l'entreprise les déclarations ONSS et réconcilier le bilan social avec le nombre de travailleurs et l'avantage financier global tel que repris dans les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction des cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés.

i) Interruption complète de carrière

Avantage financier

L'employeur qui remplace un travailleur en interruption complète de carrière par un chômeur complet indemnisé, en application des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985, pourra, pour les remplaçants qu'il recrute, être exonéré partiellement des cotisations patronales de sécurité sociale. (loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales (*Moniteur belge*, 24 janvier 1985) modifiée demi-

rement par les articles 9 à 16 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi) (Pour plus d'informations, voir notamment l'article 104bis de cette loi)

Contrôle

Pour le schéma complet: code 412

Pour le schéma abrégé: code 512 (l'avantage financier ne devant pas être fourni).

Obtenir de l'entreprise les déclarations ONSS et réconcilier le bilan social avec le nombre de travailleurs et l'avantage financier global tel que repris dans les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction des cotisations patronales relative aux travailleurs concernés.

j) Réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel)

Avantage financier

Les employeurs qui remplacent un travailleur en interruption de carrière à temps partiel par un chômeur complet indemnisé, en application des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985, pourront, pour les remplaçants qu'ils embauchent, être exonérés partiellement des cotisations patronales de sécurité sociale. (loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi)

Contrôle

Pour le schéma complet: code 413

Pour le schéma abrégé: code 513 (l'avantage financier ne devant pas être fourni).

Obtenir de l'entreprise les déclarations ONSS et réconcilier le bilan social avec le nombre de travailleurs et l'avantage financier global tel que repris dans les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction des cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés.

Mesures non assorties d'un avantage financier

a) Contrat de première expérience professionnelle

Le contrat de première expérience professionnelle est une mesure d'embauche pour les jeunes n'ayant pas encore exercé d'activité professionnelle. Les entreprises employant 50 travailleurs ou plus doivent, sauf exemption, embaucher des stagiaires à concurrence de 3 % de leur effectif. La moitié d'entre eux doit être recruté au moyen d'un contrat de première expérience de travail. (arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes (*Moniteur belge*, 28 décembre 1983), confirmé par la loi du 6 décembre 1984, tel que modifié par la loi du 22 décembre 1995)

Contrôle

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: voir code 500.

Obtenir un tableau des stagiaires recrutés ou contrôler l'exemption invoquée.

Vérifier que 50 % de ces stagiaires ont été recrutés par un contrat de première expérience de travail.

b) Emplois-tremplin

Il s'agit d'un régime pour le recrutement de demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint l'âge de 30 ans au moment de leur entrée en service et dont l'expérience professionnelle, à ce moment, ne dépasse pas six mois. (articles 19 à 21 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, *Moniteur belge*, 31 décembre 1993)

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: voir code 501.

c) Stage des jeunes

Le stage des jeunes est une mesure prise en faveur des jeunes n'ayant pas encore exercé d'activité professionnelle. Les entreprises employant 50 travailleurs ou plus doivent, sauf exemption, embaucher des stagiaires à concurrence de 3 % de leur effectif. La moitié d'entre eux doit être recrutée au moyen d'un contrat de première expérience de travail. Les modalités liées à ce stage sont reprises dans l'arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983. (arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes (*Moniteur belge*, 28 décembre 1983), confirmé par la loi du 6 décembre 1984)

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: code 502.

d) Convention emploi-formation

Cette convention est limitée aux demandeurs d'emploi âgés de 18 à 25 ans et permet, sous certaines conditions, l'embauche avec une convention comprenant deux volets: la première partie étant un contrat de travail à temps partiel conclu à durée indéterminée, la deuxième ayant trait à une formation en rapport direct avec la fonction exercée dans le cadre du contrat à durée indéterminée. Les employeurs qui engagent ces jeunes dans le cadre de ce système peuvent, dans des conditions bien définies, obtenir l'exonération partielle des cotisations patronales. (arrêté royal n°495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes (*Moniteur belge*, 23 janvier 1987), confirmé par la loi du 30 mars 1987)

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: code 503.

e) Contrat d'apprentissage

Sous certaines conditions, les jeunes peuvent poursuivre leur formation professionnelle dans le cadre d'un contrat d'apprentissage agréé. Ils doivent être âgés de 15 ans au moins et avoir suivi pendant deux ans au moins l'enseignement secondaire de plein exercice. (loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire, *Moniteur belge*, 6 juillet 1983)

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: code 504.

f) Contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée

Il est temporairement possible -du 1er avril 1994 au 31 décembre 1997- de prolonger un contrat à durée déterminée au moyen d'un autre contrat similaire. (article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *Moniteur belge*, 22 août 1978)

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: code 505.

g) Prépension conventionnelle

Régime par lequel un travailleur âgé licencié (en principe ayant au moins 60 ans) peut bénéficier jusqu'à l'âge de la retraite, au-delà des allocations de chômage, d'une allocation complémentaire, appelée prépension, dont la charge incombe en principe à l'employeur. (CCT n°17 conclue le 19 décembre 1974 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 et arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (*Moniteur belge*, 11 décembre 1992))

Tant pour le schéma complet que pour le schéma abrégé: code 506.

Pour le contrôle des mesures de soutien non assorties d'avantages financiers, le commissaire-reviseur devra analyser les contrats de travail ainsi que les tableaux récapitulatifs établis par le service social externe.

Remarque: Certaines mesures en faveur de l'emploi peuvent être cumulées, parfois sous certaines conditions; on peut citer à titre d'exemples:

- l'intervention Maribel: mesure pouvant être cumulée, dans le respect de certaines limites, à d'autres mesures telles que l'interruption de carrière professionnelle, la prépension conventionnelle à mi-temps, la mesure en faveur des bas salaires, le plan d'entreprise, les accords pour l'emploi 1995-1996
- les accords pour l'emploi 1995-1996: mesure pouvant être cumulée, dans le respect de certaines conditions, à d'autres mesures telles que l'intervention Maribel, l'arrêté royal n°483, l'arrêté royal n°495, l'arrêté royal n°499 ou la mesure en faveur des bas salaires
- le plan d'entreprise: mesure pouvant être cumulée, dans le respect de certaines conditions, à d'autres mesures telles que l'intervention Maribel ou la mesure en faveur des bas salaires.

Dans de tels cas, le code 550 (total de l'exercice) doit correspondre au nombre total de travailleurs concernés par les mesures en faveur de l'emploi. Le nombre figurant sous le code 550 ne correspondra dès lors pas au total des chiffres indiqués sous les codes 400 à 506 vu qu'un travailleur bénéficiant de plus d'une mesure ne comptera que pour une seule unité.

On peut également noter que certaines mesures spécifiques (notamment celles relatives au secteur non marchand) n'ont pas été prévues dans le schéma légal. On peut citer, à titre d'exemples, l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non marchand (*Moniteur belge*, 12 octobre 1989), l'arrêté royal n°499 du 31 décembre 1986 portant réglementation de la sécurité sociale de certains jeunes défavorisés (*Moniteur belge*, 23 janvier 1987), confirmé par la loi du 30 mars 1987, l'arrêté royal n°483 du 22 décembre 1986 portant réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement de travailleurs domestiques (*Moniteur belge*, 15 janvier 1987), confirmé par la loi du 30 mars 1987.

- *Informations relatives à la formation des travailleurs au cours de l'exercice*
 - a) Obtenir du service du personnel la planification annuelle par travailleur des formations internes et/ou externes prévues.
 - b) Pour les formations **externes**:
 - vérifier le nombre de travailleurs concernés et les heures de formation suivies en se basant sur les formulaires d'inscription
 - obtenir la composition du coût pour l'entreprise tel que mentionné dans le bilan social. Évaluer l'information en la comparant aux pièces justificatives.

Remarque: Les rémunérations des travailleurs en formation (rémunération brute + charges sociales) à imputer dans les coûts de formation peuvent être établies en appliquant à la rémunération annuelle globale du travailleur concerné (ou à la rémunération moyenne théorique qui correspond à sa catégorie au sein de l'entreprise) la proportion entre les heures de formation suivies au cours de l'exercice et le nombre total d'heures rémunérées.
 - c) Pour les formations **internes**:
 - vérifier le nombre de travailleurs concernés et les heures de formation suivies sur la base des rapports, etc...
 - obtenir la composition du coût pour l'entreprise et vérifier le caractère raisonnable de celui-ci;
 - vérifier que le coût horaire de tous les travailleurs (y compris les éducateurs internes) a été correctement établi (voir la remarque formulée ci-dessus).

3) Examen analytique de cohérence

- Recouper les informations du bilan social avec celles figurant au compte de résultats et dans l'annexe (C.15 ou A.10). Les tests de validation doivent permettre de récolter des informations probantes sur la rubrique II.C du compte de résultats et de l'état XII.C (ou VI.2) de l'annexe à partir de l'information reprise dans le bilan social.
- S'assurer de la cohérence globale des informations sociales par l'examen analytique dans la phase finale de la révision en vue de corroborer les conclusions partielles résultant des vérifications opérées.
- Dresser un tableau comparatif des montants et des ratios de l'exercice avec ceux des exercices antérieurs.
- Obtenir la justification de fluctuations non attendues ou contradictoires de certains éléments figurant dans le bilan social avec des éléments probants obtenus par d'autres voies.

4) Le rapport de contrôle du commissaire-reviseur

- Dresser la liste de toutes les imperfections constatées lors du contrôle du bilan social et discuter des corrections à apporter avec les responsables.
- Si le principe de l'image fidèle n'est pas respecté par suite d'une présentation trompeuse des données de l'annexe relative au bilan social, émettre une réserve dans le rapport de révision.

- Envisager une mention spécifique et distincte du respect des dispositions légales relatives au bilan social.

5) Communication du bilan social

a) Au conseil d'entreprise

- Vérifier que le bilan social transmis au conseil d'entreprise correspond au bilan social contrôlé
- En cas de différences ou d'imperfections dans le bilan social, émettre une réserve à propos du document dans le rapport de certification adressé au conseil d'entreprise.

b) Dépôt à la BNB

- Il est recommandé de s'assurer que le bilan social déposé à la Banque Nationale de Belgique correspond à celui qui a été contrôlé par le commissaire-reviseur.

7. ANALYSE DU BILAN SOCIAL

7.1. Pertinence du bilan social

Le bilan social ne pourra être considéré comme pertinent pour les tiers qu'à la lumière de l'analyse des informations nouvelles fournies à ses utilisateurs. La pertinence est une des qualités fondamentales à rencontrer par l'information, qu'elle soit économique et financière ou sociale. Il en résulte qu'une information ou qu'une analyse n'est utile que dans la mesure où elle permet aux destinataires de prendre une décision en meilleure connaissance de cause.

Le contexte économique actuel impose aux responsables politiques et sociaux de voir clair rapidement, de manière à pouvoir adapter leur politique à court et à moyen terme et d'en estimer les impacts sur l'évolution de l'emploi et des revenus générés par les entreprises.

Le livre blanc de la Commission Européenne sur la croissance de la compétitivité et de l'emploi, publié en 1993, a inspiré le Gouvernement lors de l'élaboration de son plan global pour l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale. Cinq grands domaines d'action sont définis dans ce document:

- 1° Promouvoir les ressources humaines en favorisant le développement de l'enseignement et la formation professionnelle, y compris la formation continue. Il s'agit de soutenir une politique d'investissements en ressources humaines, à l'instar de celle pratiquée en matière d'équipement.
- 2° Augmenter l'intensité de la croissance en création d'emplois:
 - en privilégiant des formes d'organisation plus souples du travail, telles que le travail à temps partiel volontaire et l'utilisation plus souple de contrats à durée déterminée
 - en utilisant les gains de productivité en faveur d'investissements créateurs d'emplois, plutôt qu'à l'évolution salariale.
- 3° Réduire les coûts indirects de la main-d'œuvre, en diminuant de manière sélective les cotisations sociales.
- 4° Promouvoir une politique active du marché du travail, en privilégiant des mesures visant à la motivation individuelle et la recherche de travail, plutôt que des politiques passives centrées principalement sur le versement d'allocations de chômage.
- 5° Agir en fonction de groupes défavorisés, en renforçant des actions de réinsertion de certaines catégories telles que les jeunes, les chômeurs de longue durée, les travailleurs âgés ainsi que les femmes au chômage.

Dans cette perspective, les autorités gouvernementales et les organisations représentatives des travailleurs ont initié le bilan social avec pour principal objectif d'accroître la visibilité sur l'offre du marché du travail au niveau macro-économique et d'apprécier l'efficacité des mesures prises en faveur de l'emploi.

Toutefois, la démarche des macro-économistes ne s'oppose pas forcément à celle des personnes analysant la situation à une plus petite échelle, comme par exemple à celle de la micro-économie qui porte sur l'évolution de la situation des entreprises. L'institution du bilan social ne doit-il pas s'inscrire dans une perspective plus large conforme à la conception contemporaine de l'entreprise ?

Bien que l'observateur externe dispose, dans la plupart des cas, d'un ensemble d'informations suffisantes pour mener à bien le diagnostic financier d'une entreprise, force est de constater que les comptes annuels ne reflètent que d'une manière incomplète la réalité sociale. En effet, la dynamique de l'évolution des charges de personnel ne se révèle que d'une manière globale et imparfaite au travers de l'analyse des comptes annuels.

L'entreprise doit être perçue non seulement comme une cellule de base de l'économie, créatrice de richesses, mais également comme une entité distribuant des revenus et appelée à jouer un rôle social. Ce point de vue découle de la prise de conscience plus générale de la responsabilité sociale de l'entreprise à l'égard des hommes qui la composent et à l'égard de l'ensemble de la collectivité dans laquelle elle vit. Le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises, affirme la dimension économique et sociale des entreprises et leur fonction dans la communauté.

Le rapport au Roi souligne que: «... l'entreprise n'est pas seulement un patrimoine générateur de profits ou de pertes. Elle est essentiellement un agencement dynamique et durable d'hommes, de moyens techniques et de capitaux, organisé en vue de l'exercice d'une activité économique débouchant sur la réalisation d'un produit brut, permettant d'attribuer des revenus bruts ou nets à tous ceux qui ont concouru à sa réalisation.»

Il insiste également sur le fait que «il importe (...) de mettre en évidence l'ampleur et les composantes du produit brut que l'entreprise a créé d'une part, les revenus bruts ou nets que sa réalisation a permis d'attribuer, au titre de rémunération des facteurs, d'autre part.» Il confirme en outre que «la création et le maintien de l'emploi et la faculté pour l'entreprise de suivre le progrès social en adaptant les rémunérations directes et indirectes des membres de son personnel, dépendent essentiellement du montant et de l'évolution du produit brut créé par elle.»

Le terme «Entreprise» doit, dès lors, être perçu au sens large: il s'agit d'une des cellules de base du tissu socio-économique dans laquelle se combinent les facteurs de production, afin de satisfaire des besoins de biens et de services. L'entreprise a un rôle social et a une nature sociale dans la mesure où elle regroupe des hommes travaillant ensemble à son développement et créant ensemble son histoire, son progrès économique et technique.

La notion d'entreprise, utilisée dans la suite de l'étude, concerne dès lors non seulement la société commerciale mais également l'entreprise relevant du secteur non marchand, l'entreprise publique et pourquoi pas la commune, dont la dénomination «Entreprise communale» a été récemment introduite par un auteur visionnaire.

Cette approche contemporaine de l'entreprise conduit à envisager l'analyse du bilan social, au-delà de l'aspect macro-économique, comme un nouvel instrument pour un diagnostic de l'entreprise. C'est en effet l'entreprise qui crée de la richesse et non la surveillance des grands équilibres par les macro-économistes.

Le bilan social donne accès à une partie de la réalité interne de l'entreprise, pertinente pour l'observateur extérieur. Celui-ci pourra mettre en évidence des déterminants sociaux de l'équilibre financier des performances afin de comprendre l'évolution passée et d'anticiper les tendances futures.

Le bilan social peut de la sorte contribuer à expliquer les performances économiques de l'entreprise. Toutefois, s'il est difficile de prouver l'existence d'un lien de causalité directe entre

la politique sociale et les performances économiques et financières, des recherches récentes¹ en matière de gestion des ressources humaines révèlent, dans l'ensemble, l'existence d'une corrélation positive entre performance économique et performance sociale de l'entreprise. Elles tendent à démontrer l'existence d'une cohérence entre ces deux niveaux de performance, résultant d'interactions complexes.

Il faut, cependant, éviter d'identifier l'analyse du bilan social à un audit social, qui constitue en fait une démarche essentiellement interne, dont l'objectif est d'apprécier la capacité d'une organisation à faire face aux problèmes sociaux et humains, d'en identifier les causes et de formuler des recommandations.

On peut en outre se demander dans quelle mesure des données chiffrées sont capables de saisir complètement de la réalité sociale d'une entité économique. Comment, en effet, chiffrer la motivation et le comportement des individus, l'adéquation du style d'organisation et de management, ainsi que les modes et moyens de communication interne ? Ces aspects sont traités à travers des indicateurs qualitatifs (enquête interne, entretien, ...) par les spécialistes en gestion des ressources humaines et en contrôle de gestion sociale.

Bien que ces dimensions ne ressortent pas du domaine de la présente étude, il importe de souligner qu'elles sont étroitement liées à un enjeu économique important, celui de la capacité de l'entreprise à s'adapter aux aléas de son environnement. Cette capacité d'adaptation implique la poursuite d'un objectif social: la recherche d'un équilibre dynamique entre, d'une part des forces centripètes visant à assurer l'homogénéité et la cohérence globale de l'organisation, et, d'autre part, des forces centrifuges veillant à encourager les initiatives individuelles et à faciliter l'autonomie des personnes et des groupes composant l'entreprise.

7.2. Objectifs et méthodes d'analyse

L'Institut des réviseurs d'entreprises a publié en 1994 une étude sur les ratios sous le titre «Interpréter les comptes annuels: analyse par la méthode des ratios» qui constitue une référence utile en matière de diagnostic financier.

L'analyse proposée vise à compléter la boîte à outils des observateurs de la vie des entreprises par un ensemble de ratios et d'indicateurs significatifs qui sont susceptibles d'être utilisés, d'une part, dans une démarche de diagnostic global et, d'autre part, dans l'approche d'aspects particuliers traités par le bilan social.

L'ambition de ces indicateurs sociaux est de servir d'**instruments de repérage et d'alerte** pour les observateurs externes ainsi que d'éléments de réflexion pour les acteurs internes. Il s'agit d'une démarche à bien des égards originale, mais qui est tributaire de la qualité et de l'étendue des informations disponibles.

Le bilan social fournit des informations de nature essentiellement quantitative. Il correspond à la partie émergée d'un iceberg que constitue la gestion des ressources humaines de l'entreprise. Il constitue une «image» de l'entreprise à un moment donné, qui ne reflète pas nécessairement toutes les tendances significatives de la gestion sociale. L'objectif traditionnel poursuivi par les comptes annuels est de fournir une image fidèle de la situation financière et des

1 On peut citer à titre d'exemple la publication de d'ARCIMOLES à laquelle il a déjà été fait référence ci-avant.

résultats de l'entreprise; le bilan social quant à lui ne révélera jamais qu'une image incomplète de la réalité sociale de l'entreprise. Celle-ci, abstraction faite des flagrants délits de tromperie, correspondra au tableau dont le cadre a été fixé par le législateur, qui pourra, éventuellement, encore être élargi dans l'avenir jusqu'à la limite de la pudeur des entreprises.

Par comparaison avec le bilan social français, créé en 1977, le schéma belge ne comporte pas des informations sur le chômage, l'absentéisme, la répartition de l'effectif par âge, la hiérarchie des rémunérations, les conditions d'hygiène et de sécurité, l'aménagement du temps de travail et les relations professionnelles. Ceci résulte des motivations différentes des législateurs et, vraisemblablement, de l'évolution des préoccupations sociales. On peut néanmoins regretter que certaines informations ne soient pas publiées dans la mesure où elles peuvent refléter des indices de dysfonctionnement ou de climat social pouvant éclairer le diagnostic d'entreprise.

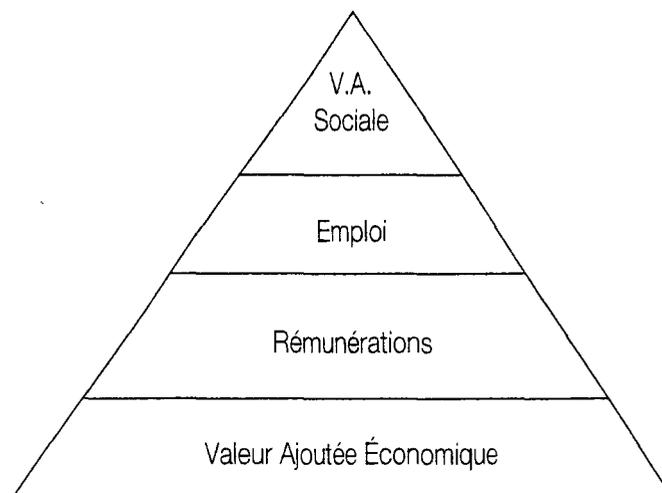
Les ratios peuvent apparaître comme un fatras de chiffres oraculaires destinés aux activités contemplatives d'analystes pointus. Il ne s'agit pas seulement d'élaborer des indicateurs corrects mais d'en faire comprendre la signification afin que les non-économistes ne soient pas mystifiés par le côté cartésien de ces ratios.

L'analyse proposée traite en première partie d'aspects globaux en liaison avec le diagnostic économique et financier fondé sur les comptes annuels et en seconde partie de thèmes plus spécifiques abordés par le bilan social.

La démarche peut être représentée sous la forme d'un triangle, composé de 4 niveaux, exprimant que le fondement de l'emploi et des revenus du personnel se trouve dans la valeur ajoutée économique, créée par l'entreprise. Celle-ci est susceptible de générer en outre une valeur ajoutée sociale se traduisant, notamment, par un climat de créativité et de satisfaction du personnel, qui constitue la pointe du triangle.

Il existe une corrélation évidente entre valeur ajoutée économique et le volume de l'effectif et des revenus:

- pas d'emploi sans création de richesse;
- pas de valeur ajoutée sans personnel productif.



La base du triangle de l'emploi est constituée de la valeur ajoutée économique. Si celle-ci se réduit, on observe généralement une tendance à l'érosion d'abord de la pointe du triangle, c'est-à-dire de la valeur ajoutée sociale, ensuite du volume de l'emploi et enfin des rémunérations en cas de chute du volume des activités. Il s'agit d'une évolution typique dans le cas d'entreprises en difficultés qui a été mise en évidence en Europe et qui reflète la relative rigidité des rémunérations. Cette observation ne doit pas être inscrite dans le grand livre des lois fondamentales de l'économie. Elle est, dans le cas belge, contingente de la tradition et du contexte social actuel qui sont eux-mêmes susceptibles d'évolution. Par ailleurs, mentionnons que la reprise économique des années 1995/1996 s'est caractérisée aux USA d'abord par une hausse importante du volume de l'emploi avant toute majoration des rémunérations.

Les aspects globaux de l'analyse du bilan social traitent des trois premiers niveaux du triangle: valeur ajoutée économique, rémunération du personnel et emploi.

L'analyse doit permettre de comprendre l'évolution de la valeur ajoutée attribuée au personnel, tant dans son aspect financier que quantitatif et qualitatif. L'objectif est de mettre en évidence la dynamique de la création de richesse par l'entreprise.

La notion de valeur ajoutée sociale est approchée par l'examen des aspects spécifiques tels que les mesures en faveur de l'emploi, la formation, la partiellisation du temps de travail et la féminisation de l'emploi. Comme mentionné ci-dessus, en comparaison avec la situation en France, le bilan social ne comprend que très peu d'informations qualitatives permettant d'apprécier la valeur ajoutée sociale.

Trois remarques préalables s'imposent avant d'exposer les ratios et les indicateurs sociaux:

- les évolutions observées à travers l'analyse du bilan social n'aboutissent pas toujours à des résultats mécaniques sur les performances de l'entreprise. Il existe un phénomène d'effet-retard qu'il faut prendre en considération- c'est le cas notamment pour les mouvements de personnel et la formation;
- la notion d'équivalent temps plein au cours de l'exercice reflète d'une manière plus significative le volume de travail offert que la somme des travailleurs à temps plein et à temps partiel ou que le total en équivalent temps plein à la date de clôture de l'exercice. Lorsqu'elle est disponible, elle sera chaque fois privilégiée dans la définition de l'ensemble des ratios ou des taux proposés;
- les heures prestées par le personnel inscrit au registre recouvrent en fait les heures payées selon les directives explicatives du bilan social. Elles englobent dès lors l'absentéisme, ce qui limite la pertinence de ces données.

7.3. Développements des ratios et indicateurs

Les ratios développés ont été regroupés en dix catégories dont cinq portent sur des aspects globaux, les autres ayant trait à des thèmes plus spécifiques. Chaque entreprise a ses spécificités et relève d'un secteur d'activité déterminé; certains ratios ne sont dès lors pas applicables à toutes les entreprises.

Les codes utilisés dans l'exposé du contenu de chaque ratio sont présentés en caractère italique lorsqu'il s'agit d'éléments issus du compte de résultats alors que le caractère normal a été utilisé lorsqu'ils proviennent du schéma du bilan social publié par la BNB. Certains codes

doivent être adaptés pour les entreprises qui publient le schéma abrégé. Notons également que certains ratios ne sont pas applicables aux schémas abrégés.

1. Valeur ajoutée et personnel

Le concept de valeur ajoutée économique est désormais bien connu, quoiqu'il inspire encore des polémiques résiduelles quant à son mode de calcul. Il ressort de la théorie macro-économique et vise à mesurer la richesse créée par un pays, soit son produit intérieur.

Appliquée aux entreprises, la valeur ajoutée mesure la contribution propre de l'entreprise à la production et à la distribution des produits découlant de ses activités. Elle correspond à la différence entre la valeur de la production -soit hors subsides d'exploitation et montants compensatoires obtenus des pouvoirs publics- et les consommations intermédiaires -soit le coût des approvisionnements et marchandises ainsi que celui des biens et des services. Cette définition a été adoptée par la Banque Nationale pour l'établissement des ratios dans le cadre de ses études sectorielles.

Le lien entre le volume de l'emploi et la valeur ajoutée est plus pertinent que la relation avec le volume de production. En effet, c'est une partie de la richesse créée qui est susceptible d'être distribuée au personnel sous forme de rémunérations, tandis qu'une partie de la valeur de la production doit être affectée au paiement des fournisseurs dont la part est tributaire de nombreux facteurs propres à la nature des activités de l'entreprise.

Quel que soit le secteur d'activité ou le degré d'automatisation des tâches, il existe une corrélation entre la valeur ajoutée et l'emploi. Cette assertion ne conduit évidemment pas à défendre une conception simpliste telle qu'une liaison linéaire. Les lois économiques des rendements et des économies d'échelle doivent rappeler à l'ordre les analystes rustiques.

Il est généralement admis que le maintien et le développement de l'offre de travail ne peuvent se réaliser que dans la perspective d'une croissance de la production, hormis l'hypothèse d'un réaménagement fondamental du temps de travail, qui fait actuellement l'objet de débats passionnés.

On ne peut cependant occulter les difficultés d'utilisation de la notion de valeur ajoutée pour les secteurs de services à caractère financier et pour les activités non marchandes telles que les hôpitaux ou des organismes largement subventionnés. Dans ces cas, il importera d'identifier les meilleurs paramètres reflétant le lien entre le volume des activités et l'emploi sur la base de la pratique.

1.1. Valeur ajoutée élargie

Formule: $VAE = 70/74-740-60-61+1521+1522$

$$VAE = VA+617$$

La formule traditionnelle de la valeur ajoutée, telle qu'elle a été définie en introduction, est la suivante: $VA = 70/74-740-60-61$. Rappelons que le montant de la valeur ajoutée ne figure pas explicitement dans le schéma des comptes annuels. Il constitue une information de base pour l'analyse du bilan social s'inscrivant dans un diagnostic global d'entreprise.

La notion de valeur ajoutée élargie est un concept nouveau qui vise à mettre en évidence la richesse créée par l'ensemble des personnes occupées par l'entreprise, indépendamment de leur statut. Elle correspond à la valeur ajoutée majorée des charges liées aux intérimaires et au personnel mis à la disposition de l'entreprise (CIM). Ces charges figurent dans le compte de résultats sous la rubrique «Services et biens divers» (compte 617) et sont reprises dans le bilan social sous les codes 1521 et 1522.

Dans une optique socio-économique, tout comme dans celle adoptée par le bilan social, la notion de *personnel occupé par l'entreprise* ne recouvre pas seulement les travailleurs inscrits au registre du personnel, mais bien l'ensemble des personnes travaillant dans l'entreprise sous l'autorité de la direction. Cette conception amène l'analyste à revoir la définition classique de la valeur ajoutée, qui reflète d'une manière incorrecte (vu que tronquée) la richesse créée par la combinaison des facteurs travail et capital. On peut dès lors regretter qu'il ne soit pas possible d'isoler le montant des sous-traitances générales (reprises sous le compte 603) de manière à leur donner un traitement similaire à celui du travail intérimaire et de la mise à disposition.

1.2. Taux de valeur ajoutée élargie par rapport à la production totale

Formule: $VAE/PT = (70/74-740-60-61+1521+1522) / (70/74-740)$

Ce ratio développe l'analyse du taux de valeur ajoutée en y incluant le coût des intérimaires et des personnes mises à disposition (CIM) et permet une approche plus correcte de la participation des travailleurs à la création de richesse au cours de l'exercice.

Sa valeur peut se décomposer en une équation à deux termes ($VAE/PT = VA/PT + CIM/PT$) qui favorise l'interprétation de l'écart entre ces deux ratios et de sa variation dans le temps. Les deux termes de cette équation étant positifs ou nuls, la valeur de ce ratio est toujours supérieure (ou égale) à celle du rapport entre valeur ajoutée et production totale.

Le taux de valeur ajoutée par rapport à la production totale ($VA/PT = (70/74-740-60-61) / (70/74-740)$) est un ratio classique qui s'impose dans l'analyse du bilan social car il permet d'éclairer l'examen de l'évolution de l'emploi, en prenant en considération les modifications du degré d'intégration verticale de l'entreprise ainsi que le contenu technologique ou intellectuel des activités.

Comme mentionné dans l'étude précédemment citée de l'Institut, ce taux ne constitue pas en soi un indicateur d'efficacité ou de compétitivité. Cette étude précise qu'un taux de valeur ajoutée élevé peut constituer un handicap s'il provient d'une intégration verticale, ce qui signifie que l'entreprise «fait tout elle-même». En effet, une telle situation entraîne habituellement un niveau important de frais de structure et de rigidité qui rend l'entreprise vulnérable aux aléas des fluctuations de l'environnement économique. L'expérience des restructurations de sociétés et de groupes internationaux révèle que le management moderne adopte une stratégie de spécialisation des entreprises, allégeant leur structure et réduisant leur taille (*Downsizing*), afin de favoriser une meilleure réactivité de l'organisation aux demandes du marché. «*Small is beautiful*» est un des slogans scandés par les dirigeants.

Un taux de valeur ajoutée élevé peut également résulter d'une forte intensité technologique et/ou intellectuelle de la production ainsi que de conditions avantageuses en matière d'approvisionnement.

En ce qui concerne la valeur ajoutée élargie, un taux VAE/PT stable peut résulter d'une variation divergente du taux de valeur ajoutée (VA/PT) et de la part des intérimaires et des personnes mises à disposition dans la production totale (CIM/PT). Dans ce cas, le coût total du personnel occupé évolue au même rythme que celui de la production totale. On pourrait également observer une diminution du nombre d'heures prestées par les travailleurs inscrits en faveur du personnel intérimaire. Une telle évolution refléterait à une stratégie de recherche de plus de flexibilité.

Le mouvement inverse signifie l'intégration d'intérimaires sous le statut de travailleur inscrit au registre du personnel. D'une part, cette évolution témoigne de la confiance de la direction dans les perspectives d'avenir. D'autre part, ce transfert est susceptible d'accroître les sources de rigidité potentielle de l'entreprise.

Si l'écart entre les taux VAE/PT et VA/PT s'accroît, cela signifie que l'entreprise a davantage recours au personnel intérimaire ou mis à disposition, ce qui peut être lié à une hausse du volume de production.

Ces observations seront confirmées et complétées par l'analyse de l'évolution du volume du travail (voir infra 4) et de la volatilité de l'emploi (voir infra 9)

1.3. Part du coût des travailleurs inscrits au registre du personnel dans la valeur ajoutée

Formule: $CPI/VA = 1023 / (70/74-740-60-61)$

Cet indicateur fournit le taux de répartition de la valeur ajoutée en faveur des travailleurs inscrits au registre. Il varie en fonction le caractère capitaliste des modes de production, c'est-à-dire suivant l'intensité des investissements nécessaires et est, en conséquence, dépendant du secteur d'activité. La pratique et de certaines études ont démontré qu'un taux en croissance régulière constitue un indice de déséquilibre de l'exploitation, dont la capacité d'auto-financement se réduit.

Les auteurs de la publication de l'IRE estiment, à partir d'études statistiques, que les entreprises performantes présentent une corrélation inverse entre le taux de valeur ajoutée et la part des frais de personnel. À titre d'exemple, une entreprise qui présente un taux de valeur ajoutée de 60 % ne devrait pas en moyenne dépasser 40 % de frais de personnel dans la valeur ajoutée. Par contre, une entreprise dont le taux de valeur ajoutée ne présente que 20 % pourrait accepter jusqu'à 80 % de frais de personnel dans la valeur ajoutée.

De ces observations, on ne peut déduire un dogme économique quelconque mais plus prudemment, compte tenu de la diversité des situations, un repère pour l'analyste.

1.4. Part du coût des personnes occupées dans la valeur ajoutée élargie

Formule: $CPO/VAE = (1023+1521+1522) / (70/74-740-60-61+1521+1522)$

Dans la logique des ratios développés antérieurement, on calculera le taux de répartition de la valeur ajoutée élargie en faveur de l'ensemble des personnes occupées par l'entreprise.

Ce ratio est, à l'instar du précédent, tributaire du secteur d'activité de l'entreprise.

Observons que sa valeur sera toujours supérieure ou égale au ratio précédent.

S'il apparaît une évolution divergente de ces deux ratios, il existe vraisemblablement un glissement des travailleurs employés entre le personnel inscrit au registre et le personnel intérimaire et mis à la disposition de l'entreprise: il en résulte selon les cas une plus grande flexibilité ou une plus grande rigidité dans le volume de travail. Ces phénomènes influencent la marge de manœuvre de la direction et la vulnérabilité de l'entreprise aux aléas de la conjoncture, ce qui s'inscrit dans les réflexions exposées ci-dessus.

1.5. Valeur ajoutée par travailleur inscrit

Formule: $VA/ETP = (70/74-740-60-61) / 1003$

Il s'agit d'une mesure de productivité couramment utilisée dans un diagnostic d'entreprise. L'interprétation de ce ratio doit prendre en considération les caractéristiques et la nature de la production. Il est clair que le ratio calculé pour une entreprise productrice d'électricité présentera une valeur nettement plus élevée que celle obtenue dans une firme de travaux publics.

Faut-il rappeler que si la productivité est une condition nécessaire à la compétitivité, elle ne constitue pas une condition suffisante. La compétitivité, facteur fondamental de la rentabilité de l'entreprise, dépend également du rapport qualité/prix des produits et des services, dont l'appréciation présente des aspects subjectifs.

1.6. Valeur ajoutée élargie par heure prestée

Formule: $VAE/HP = (70/74-740-60-61+1521+1522) / (1013+1511+1512)$

Le calcul par heure prestée permet d'introduire le personnel intérimaire ainsi que celui mis à la disposition de l'entreprise dans l'analyse et d'utiliser la notion de valeur ajoutée élargie. Il importe d'être prudent dans la comparaison de ce ratio avec ceux d'autres entreprises car rappelons que sa valeur est notamment conditionnée par le secteur d'activité.

En ce qui concerne son évolution dans le temps, une variation importante doit s'apprécier en tenant compte du volume de la valeur ajoutée élargie. En effet, les heures prestées totalisent tant celles qui ont trait aux prestations directement imputables à la production que celles affectées à la gestion de la structure. Ce commentaire s'applique également au ratio précédent.

2. Production et personnel

La proposition de ratios exprimant le rapport entre la production et le volume de travail de la période peut aboutir à des réflexions pertinentes, qui compléteront l'approche réalisée au départ de la valeur ajoutée. Il est utile de rappeler que les valeurs des ratios reflètent les caractéristiques des secteurs d'activité, des modes de production et de distribution ainsi que de l'intégration de l'entreprise dans un groupe.

La définition de la production de l'entreprise adoptée est le total des ventes et prestations après déduction des subsides d'exploitation et des montants compensatoires obtenus des pouvoirs publics.

Cette définition ne s'applique pas directement à certains secteurs économiques tels que les banques, les sociétés financières et les compagnies d'assurances. Ces secteurs doivent utiliser des indicateurs de volume d'activité qui leur sont spécifiques.

2.1. Valeur de la production totale par travailleur inscrit au registre du personnel

Formule: $PT/ETP = (70/74-740) / 1003$

Ce ratio, exprimé en milliers de francs, se calcule par référence au nombre total moyen de travailleurs exprimé en équivalent temps plein, qui constitue le paramètre le plus représentatif. Il présente un intérêt majeur pour la comparaison de différentes entreprises relevant d'un secteur particulier.

On sera attentif à l'évolution de ce ratio qui pourrait résulter d'un accroissement de chiffre d'affaires engendré par des activités de négoce ou le recours à des sous-traitances dans le cadre de contrats particuliers.

2.2. Valeur de la production totale par heure prestée

Formule: $PT/HP = (70/74-740) / (1013+1511+1512)$

Il s'agit d'un indicateur complémentaire, permettant de tenir compte du volume de travail effectué par le personnel intérimaire et mis à la disposition de l'entreprise.

3. Coût du personnel

Bien que l'analyse de l'évolution de l'emploi constitue un des objectifs de base du bilan social, on ne peut éviter d'aborder dans l'analyse le thème du «Coût du personnel» qui, historiquement, alimente la dialectique sociale. Point n'est besoin de longue argutie pour reconnaître l'antinomie économique de cet aspect: pour les dirigeants d'entreprise, il s'agit d'une charge, tandis que pour le personnel, l'enveloppe des revenus qui conditionne leur niveau de vie.

En outre, ce thème s'inscrit dans le cadre du débat national et international sur la compétitivité et l'emploi.

3.1. Coût global

Il s'agit de mettre en évidence l'évolution et la structure du total des charges du personnel occupé, comprenant les travailleurs inscrits au registre du personnel (code 1023), des intérimaires (code 1521) et des personnes mises à la disposition de l'entreprise (code 1522).

Le calcul du pourcentage de variation des coûts dans le temps nécessite la mise à disposition de différents bilans sociaux consécutifs car l'information relative au coût des intérimaires se limite à l'exercice considéré.

3.2. Répartition du coût global

Formule: Travailleurs inscrits au registre du personnel : $1023 / (1023+1521+1522)$

Intérimaires : $1521 / (1023+1521+1522)$

Personnes mises à disposition : $1522 / (1023+1521+1522)$

Ces informations donneront une vue synthétique qui présentera une certaine utilité en tant que facteur explicatif, notamment de la valeur ajoutée élargie.

3.3. Coût moyen par travailleur inscrit au registre (ETP)

Formule: $CPI/ETP = 1023 / 1003$

Le ratio correspond au quotient du total des frais de personnel par le nombre moyen de travailleurs en équivalent temps plein.

Il présente un certain caractère rudimentaire tant la moyenne peut recouvrir des réalités sociales, organisationnelles et hiérarchiques forts hétérogènes et, dès lors, non commensurables. Néanmoins, à l'instar d'autres analyses initiées au départ du bilan social, il peut servir d'instrument de repérage, susceptible d'induire des investigations plus pointues, si on examine son évolution et sa valeur par rapport à des références sectorielles.

Il s'impose de comparer ce ratio de coût moyen par travailleur inscrit avec la valeur ajoutée par travailleur inscrit (ratio 1.5).

3.4. Coût moyen par heure prestée

Formule: Travailleurs inscrits au registre du personnel = $1023 / 1013$

Intérimaires = $1521 / 1511$

Personnes mises à disposition = $1522 / 1512$

Coût moyen total = $(1023+1521+1522) / (1013+1511+1512)$

Il présente la même sensibilité aux critiques exposées pour le ratio précédent. L'unité de référence, soit l'heure prestée, favorise toutefois mieux la comparaison puisqu'elle prend en considération la durée hebdomadaire du travail. Il est clair qu'une ventilation du coût par catégorie de personnel (par exemple: personnel de direction, employés, ouvriers, autres), non reprise dans le bilan social, aboutit à des indicateurs plus significatifs. Cependant, le coût moyen par heure prestée conserve un potentiel d'analyse que l'on ne peut nier, si l'on prend les précautions nécessaires en cas de comparaison interentreprises et inter-secteurs.

La mise en perspective de la valeur obtenue avec la moyenne des travailleurs inscrits doit prendre en considération la qualification et la fonction des intérimaires.

4. Évolution du volume de travail

L'affirmation que l'évolution de l'emploi offert sur le marché du travail par les entreprises focalise les préoccupations des autorités publiques, économiques et sociales relève d'une lapalissade.

L'emploi peut se mesurer en nombre moyen de personnes occupées et en nombre effectif d'heures prestées au cours d'un exercice. L'observation doit porter non seulement sur les

travailleurs inscrits au registre du personnel, mais également sur les intérimaires et les personnes mises à la disposition de l'entreprise. Il s'agit de mettre en évidence des chiffres clefs et leur évolution, indépendamment des formules de flexibilité de l'emploi auxquelles les gestionnaires peuvent recourir.

4.1. En nombre moyen de personnes occupées

Un tableau reprend le nombre et l'évolution des travailleurs inscrits au registre du personnel à temps plein, temps partiel et équivalent temps plein ainsi que le nombre d'intérimaires et de personnes mises à disposition.

Il importe de souligner que, ne disposant pas du nombre exprimé en équivalent temps plein, l'addition des travailleurs inscrits et des intérimaires et personnes mises à la disposition de l'entreprise n'a pas de signification.

4.2. En nombre effectif d'heures prestées

Cet étalon de mesure permet de cumuler le volume de prestations réalisées tant par le personnel inscrit au registre que par celui mis à la disposition de l'entreprise (intérim et mise à disposition).

Le total des heures prestées par les personnes occupées (éventuellement exprimé en milliers ou en millions en fonction de la taille de l'entreprise) est un chiffre clé qui apparaît comme le meilleur indicateur du volume de l'emploi offert par une entreprise, quel que soit le statut des personnes occupées.

5. Rotation du personnel

Formule: $((1053 \text{ Ex-1})+2053+3053) / (1053 \text{ Ex N})$

Le ratio mesure le rapport entre l'effectif en début d'exercice, majoré des mouvements de la période et l'effectif en fin d'exercice. Il est complémentaire aux données présentées au point 4 dans la mesure où il relativise les mouvements intervenus dans l'exercice par rapport à l'effectif total.

Si sa valeur égale 1, il n'y a pas eu de rotation de personnel car aucune sortie, mais éventuellement de l'embauche.

Cet indicateur, contrairement à ceux exposés dans le point 4, permet de mesurer la «valse du personnel» ou la succession de contrats à durée limitée car il est lié à l'effectif de l'entreprise et non à la variation de celui-ci entre le début et la fin de l'exercice.

Ce ratio peut être mis en relation avec un renforcement éventuel du niveau d'études. Ce dernier phénomène, abordé ci-dessous, peut être observé lors du remplacement de travailleurs par du personnel plus qualifié.

Il complète l'examen de l'évolution du volume de travail, en mettant en évidence les phénomènes de remplacement, de rotation et de stabilité du personnel. Son calcul s'effectue sur la base de données exprimées en équivalent temps plein.

Dans le cadre d'une étude plus approfondie, il est possible d'effectuer la même analyse en ventilant l'information par sexe pour traiter de manière plus spécifique les mouvements d'effectif féminin.

6. Mesures en faveur de l'emploi

Cet aspect du bilan social constitue un outil d'observation privilégié tant pour les autorités publiques que pour les partenaires sociaux qui sont attentifs à l'impact des mesures en faveur de l'emploi. Il serait prétentieux et vraisemblablement irréaliste de vouloir, d'un point de vue externe, mettre en évidence un lien de causalité directe entre l'évolution du volume de travail et les dispositions légales en vue de promouvoir l'emploi.

L'objectif recherché est de mesurer l'importance relative de l'aide de l'État en ce qui concerne les travailleurs qui en bénéficient et les avantages financiers qui en résultent. L'analyse peut induire une réflexion de la part des responsables d'entreprise sur les avantages en matière de réduction des charges sociales, tant par rapport au passé et aux possibilités inexploitées, que par comparaison à d'autres entreprises.

6.1. Taux de travailleurs concernés

Formule: $5501 / 1001+1002$

Il s'agit d'une mesure globale exprimant le pourcentage de travailleurs concernés par les mesures en faveur de l'emploi par rapport à l'effectif inscrit au registre du personnel au cours de l'exercice.

Le taux exprime le degré de réceptivité de l'entreprise face aux initiatives en faveur de l'emploi. Ses fluctuations sont à apprécier en fonction, d'une part, de l'évolution du volume de l'emploi, et, d'autre part, de l'éventail des mesures dont l'entreprise a pu bénéficier.

Calculer ce ratio en prenant le nombre de travailleurs exprimé en équivalent temps plein permet d'obtenir un indicateur qui n'est pas sensible à la partiellisation du temps de travail mais ne permet bien sûr plus de mesurer le degré de réceptivité de l'entreprise.

Une analyse plus fine, et certes plus utile au niveau sectoriel et régional, conduira à calculer la proportion de travailleurs concernés par type de mesures, présentant ou non un avantage financier.

Notons qu'une ventilation entre hommes et femmes est possible pour deux mesures en faveur de l'emploi: le plan d'entreprise et l'accord pour l'emploi 1995-1996.

6.2. Taux de réduction globale des charges patronales

Formules: $(4003+4033+4043+4053+4083+4093+4103+4113+4123+4133)/(621+\text{numérateur})$

Différentes mesures en faveur de l'emploi induisent une diminution des charges d'exploitation. Le bilan social mentionne les avantages financiers pour chaque mesure mais, curieusement, ne les totalise pas.

Un des objectifs des mesures en faveur de l'emploi vise à réduire les charges sociales patronales. Quelle est l'importance relative de ces diminutions ?

Le ratio proposé se veut un indicateur global montrant l'impact des avantages financiers sur la réduction des charges patronales. Il exprime le total de ces avantages par rapport aux charges sociales patronales majorés des avantages financiers. Son interprétation doit s'effectuer parallèlement avec le taux de travailleurs concernés et en considérant le total des avantages financiers.

Le total des avantages financiers pourrait également être mis en relation avec le résultat de l'entreprise et montrer ainsi l'impact des avantages financiers sur le bénéfice ou la perte de l'exercice. Une comparaison avec le total des frais de personnel permet de relativiser le montant de ces avantages financiers obtenus.

Il est également possible d'exprimer le total des avantages financiers par unité de travailleurs concernés, en équivalent temps plein, soit la somme des références 4002 à 4132.

7. Formation et ressources humaines

Le thème de la formation est régulièrement abordé avec celui de l'emploi, dans la mesure où il existe une corrélation entre le déficit de qualification et le chômage. En outre, le dynamisme du développement de l'entreprise exige un renouvellement régulier des compétences des travailleurs par des formations du personnel actuel et par un relèvement du niveau qualitatif du recrutement.

La capacité d'innover dans de nouveaux produits et services ainsi que l'amélioration de leur qualité ne dépend pas seulement des investissements matériels mais également de la qualité et de la pertinence de l'investissement immatériel, c'est-à-dire dans les ressources humaines et, notamment, dans la formation et dans le recrutement de personnel de haut niveau. Un management moderne exige du personnel plus de polyvalence, de connaissance générale et de capacité d'initiatives.

La formation doit être comprise comme le meilleur moyen d'améliorer la performance de chacun et, en conséquence, de l'organisation, ce qui doit se mesurer, évidemment, par la rentabilité de l'entreprise, mais également, par la satisfaction des consommateurs et celle, de plus en plus importante, des travailleurs eux-mêmes.

Il est clair que le bilan social ne fournit que des données quantitatives sur la politique de formation et de recrutement du personnel, sans indication sur les objectifs recherchés. Ceux-ci peuvent influencer d'une manière significative le climat social et, dès lors, les performances globales de l'entreprise.

7.1. Formation pour les travailleurs

Il importe de souligner que l'information fournie par le bilan social ne concerne que la formation dont le coût de l'organisation est pris en charge par l'entreprise.

Dans certains cas, une analyse plus détaillée, ventilant par sexe l'information relative à la formation, peut présenter un intérêt dans la mesure où l'égalité des chances ne concerne pas seu-

lement les possibilités d'avoir un emploi mais aussi celles de mettre à niveau sa formation au sein de l'entreprise.

7.1.1. Taux de travailleurs concernés

Formule: $(5801+5811) / (1001+1002)$

Ce taux exprime le pourcentage de travailleurs concernés par rapport au nombre moyen de travailleurs inscrits, travaillant à temps plein et à temps partiel. Il n'utilise pas la notion d'équivalent temps plein, qui n'est pas fournie pour les renseignements relatifs aux formations des travailleurs au cours de l'exercice. L'analyse de cet indicateur devra s'apprécier avec le paramètre repris ci-dessous.

7.1.2. Pourcentage d'heures de formation

Formule: $(5802+5812) / 1013$

Cet indice exprime l'importance relative du nombre d'heures de formation par rapport au total des heures prestées par les travailleurs inscrits.

Les valeurs obtenues pour ces deux premiers ratios relatifs à la formation seront directement proportionnelles au dynamisme des dirigeants et à l'évolution technologique des secteurs d'activités.

L'établissement de ces ratios par catégories professionnelles, réalisables au sein de l'entreprise, apporterait un éclairage intéressant sur la diversité des situations, selon qu'il s'agit de la direction, des cadres, des techniciens, d'employés ou d'ouvriers.

Calculer un nombre moyen d'heures de formation par travailleur concerné semble peu approprié car une moyenne peut occulter des situations particulières très diverses. En outre, la qualité de la formation n'est pas automatiquement liée au nombre d'heures consacrées par le travailleur. Il s'agit cependant d'un indice significatif de l'engagement tant de l'employeur que du personnel dans le processus de formation permanente.

7.1.3. Coût total de la formation

Formule: $(5803+5813)$

L'objectif est de mettre en évidence l'évolution de l'investissement total de l'entreprise en matière de formation. Cette évolution pourrait se comparer avec celle des investissements réalisés en matériel, équipement, installation et outillage.

Le calcul de la moyenne du coût de la formation par travailleur concerné, même s'il recouvre des situations hétérogènes, peut constituer un ratio complémentaire.

7.1.4. Importance relative du coût de la formation par rapport aux frais de personnel

Formule: $(5803+5813) / 62$

Ce ratio relativise la charge que l'entreprise accepte d'investir en matière de formation et permet des comparaisons tant dans le temps que dans l'espace.

7.2. Niveaux de recrutement

Le relèvement du niveau de formation du personnel se réalise également d'une manière externe, par l'intégration de nouveaux travailleurs plus qualifiés.

Les informations du bilan social autorisent, d'une manière grossière, une approche de ce phénomène, à partir des entrées et des sorties du personnel par niveau d'études.

Formule: Évolution nette:(entrées - sorties)

Primaires: (2203+2303) - (3203+3303)

Secondaires: (2213+2313) - (3213+3313)

Supérieures non universitaires: (2223+2323) - (3223+3323)

Universitaires: (2233+2333) - (3233 +3333)

Ces indicateurs, en dehors du mouvement net (entrées - sorties), peuvent révéler un glissement de la répartition du personnel par niveau d'études. C'est le cas, par exemple, lors de départ d'employés ayant une formation de niveau secondaire qui sont remplacés par un diplômé d'école supérieure non universitaire.

Les observations que l'on peut faire au départ de cette donnée résultent de décisions ou d'événements internes à l'entreprise, dont la nature et l'explication ne ressortent pas nécessairement des informations publiées dans les comptes annuels et le rapport de gestion.

Une appréciation plus fine du niveau de formation ne peut se réaliser qu'en utilisant des données internes portant notamment sur la répartition du personnel existant par niveau d'études et par fonction.

7.3. Catégories du personnel

Formule: Personnel de direction: 1303 / 1053

Employés: 1313 / 1053

Ouvriers: 1323 / 1053

Autres: 1333 / 1053

Ces informations étaient déjà publiées avant l'instauration du bilan social. Le tableau proposé vise à montrer la répartition des travailleurs inscrits au registre par catégorie. Cette répartition dépend certes des activités de l'entreprise mais son évolution peut refléter un relèvement du niveau intellectuel de l'effectif. Mentionnons qu'aucune donnée n'est fournie en ce qui concerne les travailleurs intérimaires et mis à la disposition de l'entreprise.

8. Partielisation du temps de travail

Ce thème alimente le débat actuel sur l'emploi: le développement du temps partiel volontaire constitue une formule de partage du temps de travail et un choix de qualité de vie pour certaines personnes. Toutefois, il peut également révéler un effritement du volume de l'emploi offert par l'entreprise. D'une manière générale, la partielisation du temps de travail est une composante de changements organisationnels dont l'observation s'effectue sur la durée.

8.1. Taux de temps partiel des travailleurs inscrits

8.1.1. En fonction du nombre effectif d'heures prestées

Formule: $1012 / (1011+1012)$

Le ratio exprime le pourcentage d'heures prestées par le personnel travaillant à temps partiel par rapport au nombre total d'heures prestées au cours de l'exercice. Ce ratio est intéressant tant par son évolution que par comparaison avec d'autres entreprises. Dans la mesure où sa valeur atteint des montants significatifs, eu égard au passé ou à des pratiques sectorielles, son interprétation sera complétée par un examen de l'évolution nette du nombre de personnes travaillant à temps plein et à temps partiel et, éventuellement, par le calcul du nombre moyen d'heures prestées par les travailleurs à temps partiel¹.

8.1.2. En fonction du nombre de travailleurs inscrits

Formule: $1002 / (1001+1002)$

Ce taux est calculé en tenant compte de l'ensemble du personnel soit le total des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel.

L'existence d'un taux élevé ou d'une croissance importante devrait avoir un impact sur les modes d'organisation des activités de l'entreprise. Ce phénomène est à apprécier en prenant en considération le secteur d'activité, l'évolution des technologies mises en œuvre et l'évolution du volume des affaires.

9. Volatilité de l'emploi

Les entreprises recherchent les formules permettant d'adapter le volume de travail en fonction des fluctuations temporaires de leurs activités tout en n'alourdissant pas leur structure de personnel. Cette préoccupation de flexibilité explique les phénomènes bien connus du développement du travail intérimaire et des contrats de travail à durée limitée.

Toutefois, certaines études révèlent que ces formules s'inscrivent toujours plus dans une logique d'embauche à terme.

L'intérim est devenu un instrument de gestion à part entière du marché du travail.

¹ Une moyenne d'heures prestées par travailleur à temps partiel semble peu approprié dans la plupart des entreprises car celle-ci peut masquer des situations particulières très diverses. Seule une information complémentaire interne provenant de l'entreprise pourrait en révéler la nature correcte.

Si cette moyenne varie fortement dans un contexte de partiellisation élevée du temps de travail, elle peut révéler des risques d'inefficience soit d'une organisation en mutation ou soit d'une administration peu soignée dans l'élaboration des statistiques sociales. L'analyste interne de l'entreprise pourra seul juger de l'impact du travail à temps partiel sur le fonctionnement de l'entreprise selon les services et départements concernés.

9.1. Évolution nette par type de contrat

Formule: Durée indéterminée (2103-3103)
Durée déterminée (2113-3113)
Pour l'exécution d'un travail nettement défini (2123-3123)
De remplacement (2133-3133)

Le tableau présente la différence entre les entrées par type de contrat afin de mettre en évidence l'existence d'une éventuelle tendance à privilégier les contrats d'emploi à durée limitée.

9.2. Taux d'intérimaires et de personnes mises à disposition

Formule: $(1511+1512) / (1013+1511+1512)$

Il s'agit d'un ratio qui exprime la proportion du nombre d'heures prestées par les intérimaires et les personnes mises à disposition par rapport au total des heures prestées par les personnes occupées.

Un taux faible signifie que l'entreprise utilise essentiellement des travailleurs inscrits au registre du personnel.

S'il fluctue d'une manière significative, l'explication peut se trouver dans l'évolution du volume de production à laquelle l'entreprise fait face en utilisant la marge de manœuvre fournie par les intérimaires.

9.3. Durée moyenne des contrats d'intérimaires et de personnes mises à disposition

Formule: en nombre de jours $((1511+1512) / (1501+1502)) / 8$

L'objectif recherché par cet indicateur est d'essayer de montrer si le recours aux intérimaires concerne des postes de travail à temps plein et disponibles au cours de tout l'exercice.

Le dénominateur peut être adapté dans les secteurs où les travailleurs prestent moins de huit heures par jour.

10. Égalité des chances (Hommes-Femmes)

Le dixième thème traite d'une mutation sociale fondamentale intervenue au cours des cinquante dernières années: il s'agit de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. La période de crise endémique vécue actuellement par l'économie aboutit à des dégraissments d'effectif par les entreprises dont sont victimes dans une proportion plus grande les femmes. Les programmes gouvernementaux se sont focalisés sur cette situation en tentant de créer les conditions nécessaires à la réalisation de l'égalité des chances.

Le bilan social permet l'établissement de différents taux de féminisation dont l'utilité sociologique peut être certes évidente mais qui participe également au climat social de l'entreprise et dès lors indirectement à ses performances.

10.1. Taux global de féminisation en fin d'exercice

Formule: $1213 / 1053$

Le ratio exprime le pourcentage de femmes dans le total en équivalents temps plein des travailleurs inscrits à la date de clôture de l'exercice.

L'information disponible permet d'expliquer la variation observée en distinguant le taux de féminisation des entrées et des sorties au cours de l'exercice.

10.2. Taux de féminisation du temps partiel

Formule: $1212 / (1202+1212)$

Il s'agit de la proportion de travailleuses à temps partiel par rapport au total des temps partiels. Ce taux doit permettre d'objectiver l'opinion banale qui affirme le caractère principalement féminin du temps partiel.

7.4. Tableau de bord social

Les deux pages suivantes présentent une vue synthétique des différents ratios commentés dans ce chapitre.

TABLEAU DE BORD SOCIAL

Première partie - Aspects globaux

	Exercice N	Exercice N-1	Variation
1. VALEUR AJOUTEE ET PERSONNEL			
1.1. Valeur ajoutée élargie (V.A.E.) (en milliers de FB)			%
1.2. Taux de valeur ajoutée élargie par rapport à la production totale	%	%	%
1.2.1. Taux de valeur ajoutée par rapport à la production totale	%	%	%
1.2.2. Coût des intérimaires et des personnes mises à disposition par rapport à la production totale	%	%	%
1.3. Part du coût des travailleurs inscrits au registre du personnel dans la valeur ajoutée	%	%	%
1.4. Part du coût des personnes occupées dans la valeur ajoutée élargie	%	%	%
1.4.1. Part du personnel inscrit	%	%	%
1.4.2. Part des intérimaires et des personnes mises à disposition	%	%	%
1.5. Valeur ajoutée par travailleur inscrit en équivalents temps plein (en milliers de FB)			%
1.6. Valeur ajoutée élargie par heure prestée (en milliers de FB)			%
2. PRODUCTION ET PERSONNEL			
2.1. Valeur de la production totale par travailleur inscrit au registre du personnel (ETP) (en milliers de FB)			%
2.2. Valeur de la production totale par heure prestée (en milliers de FB)			%
3. COUT DU PERSONNEL			
3.1. Coût global (en milliers de FB)			
Travailleurs inscrits au registre du personnel			%
Intérimaires			%
Personnes mises à disposition			%
Total			%
3.2. Répartition du coût global			
Travailleurs inscrits au registre du personnel	%	%	%
Intérimaires	%	%	%
Personnes mises à disposition	%	%	%
Total	%	%	%
3.3. Coût moyen par travailleur inscrit au registre (ETP)			%
3.4. Coût moyen par heure prestée			
Travailleurs inscrits au registre du personnel			%
Intérimaires			%
Personnes mises à disposition			%
Coût moyen total			%

4. EVOLUTION DU VOLUME DE TRAVAIL		Exercice N	Exercice N-1	Variation
4.1. En nombre moyen de personnes occupées				
Travailleurs inscrits au registre du personnel				
- Temps plein				%
- Temps partiel				%
- En équivalent temps plein				%
Intérimaires et personnes mises à disposition				%
4.2. En nombre effectif d'heures prestées				
Travailleurs inscrits au registre du personnel				
- Temps plein				%
- Temps partiel				%
Total				%
Intérimaires et personnes mises à disposition				%
Total des heures prestées par les personnes occupées				%
5. ROTATION DU PERSONNEL			%	%

Seconde partie - Thèmes spécifiques

6. MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI				
6.1. Taux de travailleurs concernés		%	%	%
6.2. Taux de réduction globale des charges patronales		%	%	%
7. EVOLUTION DE LA QUALIFICATION ET DES CATEGORIES DU PERSONNEL				
7.1. FORMATION POUR LES TRAVAILLEURS				
7.1.1. Taux de travailleurs concernés par rapport au nombre moyen de travailleurs inscrits				
		%	%	%
7.1.2. Pourcentage d'heures de formation par rapport au total des heures prestées par les travailleurs inscrits.				
		%	%	%
7.1.3. Coût total de la formation				
				%
7.1.4. Importance relative du coût de la formation par rapport aux frais de personnel				
		%	%	%

	Exercice N	Exercice N-1	Variation
7.2. NIVEAUX DE RECRUTEMENT - Evolution nette (Entrée - Sortie)			
Primaire			
Secondaire			
Supérieur non universitaire			
Universitaire			
Total			
7.3. CATEGORIES DU PERSONNEL (en équivalent temps plein)			
Personnel de direction	%	%	%
Employés	%	%	%
Ouvriers	%	%	%
Autres	%	%	%
Total	100%	100%	100%
8. PARTIELLISATION DU TEMPS DE TRAVAIL			
8.1. Taux de temps partiel des travailleurs inscrits			
8.1.1. En fonction du nombre du nombre effectif d'heures prestées	%	%	%
8.1.2. En fonction du nombre du nombre de travailleurs	%	%	%
9. VOLATILITE DE L'EMPLOI			
9.1. Evolution nette (Entrée - Sortie) par type de contrat			
Durée indéterminée			
Durée déterminée			
Pour l'exécution d'un travail nettement défini			
De remplacement			
Total			
9.2. Taux d'intérimaires et de personnes mises à disposition	%	%	%
9.3. Durée moyenne des contrats d'intérimaires et de personnes mises à disposition (en jours)			%
10. EGALITE DES CHANCES (Hommes - Femmes)			
10.1. Taux global de féminisation en fin d'exercice	%	%	%
10.2. Taux de féminisation du temps partiel	%	%	%

8. Perspectives

Une vue rétrospective des opinions politiques en France tend à démontrer que tous les français ont été Gaullistes mais ... pas à la même époque ! La petite histoire de l'instauration du bilan social en Belgique révèle également que ses partisans n'ont pas toujours été du même côté de la table de la concertation sociale.

Dans un livre publié en 1977 sous le titre «L'entreprise en question», Paul SMETS, à l'époque Administrateur-Directeur Général de la Fédération des Industries Chimiques de Belgique, écrivait que *«l'interdépendance des données économiques et sociales est telle que la communication des unes doit être doublée de la connaissance des autres: le concept de bilan social répond à cette nécessité»*. Ce livre s'inscrivait dans la ligne des travaux du groupe «Entreprise et Société» composé de grands dirigeants de groupes industriels et financiers.

Il n'est pas possible de réduire l'image de l'entreprise aux seuls flux économiques. Par son impact sur l'environnement, sur le développement régional, sur la qualité de la vie, l'entreprise assume un rôle social. La responsabilité que ce rôle implique n'est évidemment pas propre à l'entreprise et ne prévaut pas sur sa responsabilité économique. Pour l'entreprise, la création d'emplois n'est pas une fin en soi mais dérive de sa capacité à produire de la valeur ajoutée en mobilisant des ressources humaines.

Cette vision orthodoxe n'est-elle pas trop manichéenne ? Le Réseau Européen des Entreprises pour la Cohérence Sociale, créé à la suite du Manifeste européen des Entreprises contre l'Exclusion sociale de mai 1995, en appelle au sens civique des entrepreneurs ainsi qu'à l'alliance de l'ordre économique et éthique pour combattre l'exclusion sociale. Il pense que *«malgré les contraintes réelles qui pèsent sur les entreprises, il existe néanmoins une marge de manœuvre non négligeable pour toute entreprise qui considère sa dimension sociale comme investissement plutôt qu'un coût et, qui, de la sorte, développe des actions s'inscrivant dans la stratégie d'ensemble de l'entreprise»*. Leur point de vue est qu'il s'agit d'une politique de bon sens car le chômage et l'exclusion, sources de tensions sociales pathogènes, pèsent de plus en plus et d'une manière ou d'une autre sur les entreprises.

L'intérêt de cette brochure réside non seulement dans l'exégèse du cadre législatif et dans l'explicitation des subtilités de l'élaboration du bilan social, mais d'une manière originale ou audacieuse, des clefs de décryptage des données nouvelles, pertinentes pour le diagnostic d'entreprise.

Les dispositions relatives au bilan social subiront encore certainement des modifications sous peu de manière à préciser certaines notions, voire à réorienter certaines positions. En outre, il s'avère indispensable, dans une optique de simplification et d'harmonisation, d'obtenir une coordination des différentes mesures liées à l'information sociale à communiquer périodiquement tant au sein de l'entreprise qu'à certains organismes extérieurs. Il était cependant utile de mettre dès que possible à la disposition des praticiens une information pratique susceptible de les guider dans leur première approche de la législation nouvelle.

Le concept d'entreprise doit être perçu au sens large soit toute organisation dans laquelle le salaire correspond à la contrepartie d'une prestation créatrice de biens ou de services et non d'une simple présence.

Si les autorités publiques peuvent se satisfaire de l'amélioration de la visibilité sur l'évolution de l'emploi, l'analyste s'interrogera sur les causes des phénomènes observés et les conséquences sur le diagnostic global de l'entreprise. Le bilan social devrait ainsi s'accompagner de commentaires dans le rapport de gestion et s'intégrer dans la politique de communication de l'entreprise. Le terme «Bilan» ne comprend-il pas en effet la notion de rendre des comptes ?

Le bilan social, un des enfants de la crise et de l'entreprise citoyenne, peut devenir un outil de transparence, qui est une des conditions de la confiance et de la démocratie. Il peut, malheureusement rejoindre aussi la masse des connaissances inutiles parce qu'elles ne sont pas insérées dans l'action.

BIBLIOGRAPHIE

• Livres

- d'ARCIMOLES Ch.-H. (1995), «Diagnostic Financier et Gestion des Ressources Humaines: Nécessité et Pertinence du Bilan Social», Collection Recherche en Gestion, Economica, 249 p.
- ASSOCIATION FRANÇAISE DES CONSEILLERS DE DIRECTION (1975), «Les ratios sociaux, base du bilan social de l'entreprise, nouvelle édition», Éditions d'organisation, Paris, 157 p.
- ATKINSON A. & FAROOQ A. (1979), «Corporate social responsibility: a study in het West Midlands», University of Aston Management Centre, Birmingham, 22 p.
- BLIND S. (1977), «Bilan social et mesure du rôle social de l'entreprise», Éditions d'organisation, Paris, 198 p.
- CHEVALIER A. (1976), «Le bilan social de l'entreprise», Institut de l'Entreprise, Masson, Paris, 2ème tirage, 164 p.
- DANZIGER R. (1983), «Le bilan social, outil d'information et de gestion», Dunod Entreprise, 1983, 189 p.
- FOLEY B. & MAUNDERS K. (1977), «Accounting Information Disclosure and Collective Bargaining», The Macmillan Press, 210 p.
- HILTON A. (1978), «Employee reports - How to communicate financial information to employees», Woodhead-Faulkner, 113 p.
- IGALENS J. & PERETTI J.-M. (1982), «Le bilan social de l'entreprise», Que sais-je ?, n° 1836, Presses Universitaires de France, 2ème édition, 1982, 127 p.
- JONES DMC (1978), «Disclosure of Financial Information to Employees», 268 p.
- KAPP B. & PETITGUYOT B. (1978), «Le bilan social - Son application légale», Éditions Sirey, Paris, 394 p.
- LAWRENCE S. (1996), «International accounting», International Thomson Business Press, 1st edition, 411 p.
- MARQUES E. (1978), «Le bilan social: l'homme, l'entreprise, la cité», Dalloz, Paris, XIV-268 p.
- MARTORY B. (1990), «Contrôle de gestion sociale: salaires, masse salariale, effectifs, compétences, performances», Vuibert, Paris, 335 p.
- PARKER L.D. (1976), «The Reporting of Company Financial Results to Employees - A first appraisal», Research Committee of The Institute of Chartered Accountants in England and Wales, Occasional paper n° 12, 85 p.
- RAMLOT F. & JACQUET J.-L. (1978), «L'information sociale dans les bilans sociaux et rapport annuel 1978», Paris, Association pour le développement de l'expertise et de l'audit social, 108 p.
- REVEILLON P., ROQUES J.-L. & PHILIPPE M. e.a. (1976), «Regards sur le bilan social», Editions Hommes et Techniques, Paris, 205 p.
- SMETS P.-F. (1977), «De onderneming in het gedrang», Goemaere Uitgever, Brussel, 322 p.

SMETS P.-F. (1977), «L'entreprise en question», Éditions Goemaere, deuxième édition, Bruxelles, 308 p.

VAN BOL J.-M. (1977), «Motivations et perspectives des professionnels de relations publiques face au bilan social», Humanisme et entreprise, Neuilly, 7 p.

VAN BOL J.-M. & DE ROD P. (1978), «Bilan social et relations publiques, esquisse bibliographique», HIBO, Gand.

VAN CAUWENBERGH W. (1968), «Personeelsbeleid», Nationale Stichting voor Hogere Studiën, 177 p.

VATTEVILLE E. (1985), «Mesure des ressources humaines et gestion de l'entreprise», Collection Gestion, Paris, 1985.

VIGNOLLE Y. (1978), «Le bilan social, bilan social et tableau de bord de l'entreprise», Publi-Union, Paris, 371 p.

WEISS D. & BALLOY P. (1988), «La fonction Ressources humaines», Les éditions d'organisation, Paris, 764 p.

«The Measurement of Corporate Social Performance - Determining the impact of business actions on areas of social concern» (1977), AICPA, 355 p.

«La participation dans l'entreprise», Actes du colloque organisé par l'Association des Diplômés en Droit de Louvain les 12 & 13 mars 1976, Annales de Droit, Tome XXXVI, 2/1976, 305 p.

• Articles

ABBOTT W.F., *On the measurement of corporate social responsibility: self-reported disclosures as a method of measuring corporate social involvement*, Journal Academy of management, vol. 22, 1979, pp. 501-515.

ANDRIS C., *Un bilan à visage humain: attente et réalités du bilan social*, Entreprise et l'homme, 1983, pp. 155-160.

BAKKER P.A.H. drs., *De opstelling van het sociaal jaarverslag*, A&C, Aflevering 16, pp. 10.10/1.01-1.13.

BROOKS L.J., *Cost-benefit analysis: the new measure of corporate responsibility*, CA magazine, vol. 112, 1979, pp. 53-57.

CABANES P., *La loi du 12 juillet 1977*, Revue Française de gestion, novembre-décembre 1977, pp. 200-205.

CANDAU P., *Mesurer la performance d'une organisation*, Personnel ANDCP, Paris, 1993, vol. 338, pp. 57-62.

CANNIO S., *Contrôle renforcé*, Tendances, Marketing & Management, 27 juin 1996, pp. 60-61.

CHEVALIER A., *Le bilan social de l'entreprise*, Institut de l'Entreprise, Ed. Masson, 2^{ème} tirage, 1976, pp. 46-55.

CHEVALIER A., *Les instruments de l'analyse sociale*, Revue Française de gestion, novembre-décembre 1977, pp. 36-38.

- CHIAU A. et VAN DEN BOSSCHE J., *N'oubliez pas votre bilan social simplifié !*, ced.samsom, 1996, pp. 3-20.
- COLLINS L., *Le bilan social du marketing politique*, Economie et comptabilité, 1978, pp. 27-32.
- DANZIGER R., *Le contrôle du bilan social*, Revue Française de Comptabilité, 1983, pp. 149-155.
- DE SENARCLENS M., *Le bilan social progresse en Suisse*, Chefs, 1979, pp. 5-14.
- DUBOIS B., *Le bilan social normalisé, outil d'une entreprise véritablement citoyenne*, Cahiers pour Demain, n° 38, août 1995, pp. 14-18.
- FAVARD E., *Le cheminement du projet de bilan social dans les entreprises*, Dirigeant, 1977, pp. 6-8.
- FLAMHOLTZ E.G., *Which HR accounting system fits your organization ?*, Personnel Journal, n° 7, july 1986, pp. 75-81.
- HEUSCHEN W., *Essai d'élaboration d'un bilan social hospitalier*, Annales de Sciences Economiques Appliquées, 1982, pp. 109-120.
- HIGGINS J.M., *A social audit of equal opportunity programs*, Internal auditor, vol. 36, 1979, pp. 15-22.
- KTITAREFF M., *Votre bilan social sur ordinateur ?*, Ressources, 1986, pp. 70-71.
- LAGASSE L., *Le rapport annuel social fait péniblement ses premiers pas*, Orientations, Droit Soc. et G. Personnel, n° 6/7, juin-juillet 1982, pp. 134-138.
- LARSIMONT A., *Bilan social, diagnostic et changement social*, Annales des Sciences Economiques Appliquées, vol. 35, 1979, pp. 71-82.
- LAUZON L.-P., *La loi française du bilan social: une première prometteuse*, CA magazine, vol. 112, décembre 1979, pp. 42-48.
- LECOMPTE Y., *Mettez un ordinateur dans votre bilan social*, Personnel ANDCP, 1984, pp. 20-28.
- MARQUES E., *Le bilan social, de quoi s'agit-il ?*, Études et Expansion, 1978, pp. 61-69.
- MARQUES E., *Rendre compte du social*, Revue Française de gestion, novembre-décembre 1977, pp. 9-17.
- MEHLING J., *Une expérience suisse du bilan social*, Revue de l'entreprise, 1979, pp. 44-49.
- MONTEIL B., *Bilan social et formation*, Revue de l'entreprise, 1979, pp. 52-55.
- MOREL Ch., *Le droit et le réel à travers une radioscopie de la législation sur le bilan social*, Personnel ANDCP, 1987, pp. 28-33.
- OSTLUND L.E., *Managerial attitudes towards corporate responsibility*, Journal of General Management, vol. 5, 1979, pp. 68-79.
- PERETTI J.-M., *Analyse du bilan social et évaluation des politiques sociales*, Revue de l'entreprise, 1979, pp. 16-23.

- PERETTI J.-M. & ROY J.-L., *Deux conceptions de l'outil*, Revue Française de gestion, novembre-décembre 1977, pp. 162-164.
- PEUCH-LESTRADE J.J., *Le bilan social et la recherche d'un consensus pour l'action*, Stage «Bilan social et gestion du personnel», CEGOS, février 1978.
- PROVOST J., *Le bilan social*, Personnel ANDCP, 1982, pp. 22-32.
- REICHERT H. & REMOND J.-D., *Le bilan social: processus d'innovation sociale*, Revue Française de gestion, novembre-décembre 1977.
- REICHERT H. & REMOND J.-D., *La mise en œuvre de bilans sociaux*, pp. 47-51.
- ROY J.-L., *Le bilan social, axes pour une comparaison internationale*, Analyse financière, 4e trimestre 1980, pp. 32-41.
- VANDER LINDEN M., *Le bilan social*, Comptabilité et Fiscalité Pratiques, septembre 1996, pp. 5-18.
- A propos du bilan social*, Personnel ANDCP, 1977, pp. 23-46.
- A.R. relatif au bilan social: les formalités à remplir*, Bilan, Édition 307, 22 septembre 1996, 20 p.
- Bilan social: mesures rétroactives*, Bulletin de la FEB, n°10/1996, pp. 38-41.
- Het K.B. over de sociale balans: te vervullen formaliteiten*, Balans, editie 329, 15 september 1996, 20 p.
- Le bilan social*, Institut de Gestion Sociale, 14 p.
- Le bilan social*, Journal des associations patronales, 1979, pp. 195-198.
- Le bilan social*, Journal des associations patronales, 1979, pp. 215-219.
- Le bilan social: bilan des premières expériences françaises*, Journal des associations patronales, 1980, pp. 703-704.
- Le bilan social, objet de controverse*, Journal des associations patronales, 1980, pp. 193-195.
- Le bilan social, outil d'information*, Revue Française de gestion, 1977, pp. 145-160.
- Le bilan social, outil de gestion*, Revue Française de gestion, 1977, pp. 161-207.
- Le bilan social: qui doit s'y conformer et quand ?*, L'Écho, Chr. Fischer, Comptabilité et droit des sociétés, 25 septembre 1996, p. 12.
- Le contenu du bilan social*, Revue Française de gestion, 1977, pp. 120-144.
- Les frais de personnel dans le bilan social*, L'Écho, Chr. Fischer, Comptabilité et droit des sociétés, 23 octobre 1996, p. 14.
- La mise en œuvre du bilan social*, Revue Française de gestion, 1977, pp. 88-119.
- Praktijkgids voor de jaarrekening*, Kluwer Editorial, Jaargang 6, nummer 18, 18 oktober 1996, pp. 267-282.
- Sociale balans: u houdt er best rekening mee !*, Accountancy Actualiteit, ced.samsom, nr. 11, 21 mei 1996, pp. 11/1-11/4.

Sociale balans: een integrerend deel van de jaarrekening, Audit en Revisoraat, ced.samsom, nr. 12, 12 juni 1996, pp. 12/1-12/4.

De sociale balans over het boekjaar 1996: een tour d'horizon, K. Peeters & J. Verhoeve, Accountancy actualiteit, nummer 18, 8 oktober 1996, 26 p.

De sociale balans: te vervullen administratieve formaliteiten en revisorale aspecten, G. Roekens, Audit en revisoraat, nummer 19, 16 oktober 1996, pp. 1-5.

L'union suisse du métal publie son premier bilan social, Journal des associations patronales, 1981, pp. 115-117.

Vereenvoudigde sociale balans: voor wie en vanaf wanneer ?, Accon, ced.samsom, nummer 18, 27 september 1996, p. 18/1-18/12.

Annexe 1

Loi du 22 décembre 1995

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL ET MINISTÈRE
DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ PUBLIQUE ET
DE L'ENVIRONNEMENT

LOI DU 22 DÉCEMBRE 1995 PORTANT DES MESURES VISANT À EXÉCUTER
LE PLAN PLURIANNUEL POUR L'EMPLOI

(*Moniteur belge* 30 décembre 1995) (Extrait)

(...)

Chapitre IX

Bilan social

Article 44

Ce chapitre s'applique à toute entreprise soumise à l'obligation de publication par la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi peut rendre applicable à d'autres personnes morales qu'il détermine les dispositions du présent chapitre selon les modalités qu'il fixe.

Article 45

Chaque année, simultanément aux comptes annuels, l'entreprise établit:

- un aperçu de l'effectif du personnel à la date de clôture des comptes annuels;
- et des mouvements au sein de l'effectif du personnel.

L'effectif du personnel comprend toutes les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ainsi que les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne que leur employeur.

L'aperçu visé à l'alinéa premier reprend également:

- le nombre de travailleurs concernés par chaque mesure en faveur de l'emploi, prise par ou en vertu d'une loi ou d'un règlement;
- par type de contrat, le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation à charge ou à la demande de l'entreprise.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi peut indiquer d'autres données qui doivent être fournies dans le cadre de l'application des dispositions du présent chapitre.

Article 46

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi détermine:

- la teneur et la présentation des documents visés au présent chapitre, en tenant compte de la taille des entreprises;
- les modalités de contrôle relatives à l'application du présent chapitre;
- les mesures en faveur de l'emploi visées à l'article 45, alinéa 3;
- les modalités et conditions de publication et d'accès aux documents ainsi que leur communication aux conseils d'entreprises, aux délégations syndicales et aux travailleurs;
- les missions relatives à la gestion d'une banque de données qui sont confiées à la Banque nationale de Belgique en ce qui concerne l'application du présent chapitre.

Article 47

§1^{er}. Sont punis d'une amende de cinquante à dix mille francs les administrateurs, gérants, directeurs ou fondés de pouvoirs de personnes morales qui sciemment contreviennent aux dispositions du présent chapitre ou des arrêtés pris en exécution de celui-ci.

Ils sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à dix mille francs ou de l'une de ces peines seulement s'ils ont agi avec une intention frauduleuse.

§ 2. Sont punis d'une amende de cinquante à dix mille francs ceux qui, en qualité de réviseur, d'expert-comptable indépendant ou le cas échéant de commissaire ont attesté ou approuvé les documents annuels prévus au présent chapitre et à ses arrêtés d'exécution, lorsque les obligations découlant de ces articles n'ont pas été respectées, soit en sachant qu'elles ne l'avaient pas été, soit en n'ayant pas accompli les diligences normales pour s'assurer qu'elles avaient été respectées.

Ils sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à dix mille francs ou de l'une de ces peines seulement, s'ils ont agi avec une intention frauduleuse.

§ 3. Le livre 1^{er} du code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, est applicable aux infractions prévues au présent article.

Article 48

Les arrêtés visés au présent chapitre sont soumis à l'avis du Conseil Central de l'Économie et du Conseil National du Travail.

Article 49

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'État et publiée par le *Moniteur belge*;

Annexe 2

Arrêté royal du 4 août 1996

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET
MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
ARRÊTÉ ROYAL DU 4 AOÛT 1996 RELATIF AU BILAN SOCIAL

(*Moniteur belge* du 30 août 1996)

Albert II, Roi des Belges,

À tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, notamment les articles 44 à 49;

Vu la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, modifiée par les lois des 30 mars 1976 et 24 mars 1978, par l'arrêté royal n°22 du 15 décembre 1978, par la loi du 1er juillet 1983, par l'arrêté royal du 16 janvier 1986, par la loi du 12 juillet 1989, par l'arrêté royal du 30 décembre 1991, par les lois des 6 août 1993 et 6 avril 1995 et par l'arrêté royal du 27 avril 1995, notamment les articles 10, § 1 et 12, § 2;

Vu l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises, modifié par les arrêtés royaux des 27 décembre 1977, 14 février 1979, 12 septembre 1983, 5 mars 1985, 6 novembre 1987, 6 mars 1990, 30 décembre 1991 et 3 décembre 1993;

Vu l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, modifié par les arrêtés royaux des 30 décembre 1991, 5 août 1992 et 3 décembre 1993;

Vu l'arrêté royal du 12 septembre 1983 déterminant la teneur et la présentation d'un plan comptable minimum normalisé, modifié par les arrêtés royaux des 6 novembre 1987, 30 décembre 1991 et 3 décembre 1993;

Vu l'arrêté royal du 14 décembre 1987 relatif aux comptes annuels des hôpitaux, modifié par l'arrêté royal du 11 septembre 1989;

Vu l'arrêté royal du 19 avril 1991 relatif aux comptes annuels des institutions privées de prévoyance soumises à la législation relative au contrôle des entreprises d'assurances;

Vu l'arrêté royal du 23 janvier 1992 relatif aux comptes annuels des services médicaux inter-entreprises;

Vu l'arrêté royal du 23 septembre 1992 relatif aux comptes annuels des établissements de crédit;

Vu l'arrêté royal du 23 septembre 1992 relatif aux informations comptables à publier concernant les succursales établies en Belgique par les établissements de crédit de droit étranger;

Vu l'arrêté royal du 17 novembre 1994 relatif aux comptes annuels des entreprises d'assurances;

Vu l'arrêté royal du 7 avril 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi;

Vu l'avis émis le 2 juillet 1996 par le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie;

Vu l'avis du Conseil d'État;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Économie, de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, de Notre Ministre de la Justice, de Notre Ministre des Finances, de Notre Ministre des Petites et Moyennes Entreprises, et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons:

Chapitre Ier

Modifications à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises

Article 1er

À l'article 7 de l'arrêté royal du 8 octobre 1976, modifié par l'article 7 de l'arrêté royal du 12 septembre 1983, sont apportées les modifications suivantes:

1° le paragraphe 1er, alinéa 3, est remplacé par un alinéa rédigé comme suit:

«L'annexe comporte les états et renseignements prévus au chapitre Ier, section 3 et, en ce qui concerne les entreprises, autres que les commerçants-personnes physiques, les états et renseignements relatifs au bilan social et prévus au chapitre Ier, section 4 de l'annexe au présent arrêté.»

2° le paragraphe 2 est remplacé par le texte suivant:

«Les entreprises qui répondent aux critères prévus à l'article 12, §2, de la loi du 17 juillet 1975 ont toutefois la faculté d'établir leur bilan et leur compte de résultats selon les schémas abrégés prévus au chapitre II de l'annexe au présent arrêté et une annexe abrégée comportant les états et renseignements prévus au chapitre II, section 3 et, en ce qui concerne les entreprises, autres que les commerçants-personnes physiques, les états et renseignements relatifs au bilan social et prévus au chapitre II, section 4 de l'annexe au présent arrêté.»

Article 2

Dans le chapitre Ier, section 3, de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976, modifiée par l'arrêté royal du 12 septembre 1983, les modifications suivantes sont apportées au point XII:

1° le point C.1. est remplacé par le texte suivant:

«1. Les indications suivantes, relatives à l'exercice et à l'exercice précédent, au sujet des travailleurs inscrits au registre du personnel et liés à l'entreprise par un contrat de travail ou par un contrat de stage au sens de l'arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983:

- a) le nombre total à la date de clôture de l'exercice;
- b) l'effectif moyen du personnel calculé en équivalents temps plein conformément à l'article 12, § 1er, de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises;
- c) le nombre d'heures prestées calculées conformément au chapitre III, section 3, 5° de la présente annexe».

2° un point G est ajouté, rédigé comme suit:

«G. les indications suivantes relatives à l'exercice et à l'exercice précédent au sujet du personnel intérimaire et des personnes mises à la disposition de l'entreprise:

1. le nombre total à la date de clôture de l'exercice;
2. le nombre moyen calculé en équivalents temps plein de manière analogue à celle utilisée pour les travailleurs inscrits au registre du personnel:
 - le nombre d'heures prestées;
 - le coût pour l'entreprise.»

Article 3

Dans le chapitre II, section 3 de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976, tel que modifiée par l'arrêté royal du 12 septembre 1983, le point 1 de la rubrique VI est remplacé par le texte suivant:

«les indications suivantes relatives à l'exercice et à l'exercice précédent, au sujet des travailleurs inscrits au registre du personnel et liés à l'entreprise par un contrat de travail ou par un contrat de stage au sens de l'arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983:

- a) le nombre total à la date de clôture de l'exercice;
- b) l'effectif moyen du personnel calculé en équivalents temps plein conformément à l'article 12 § 1er de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises;
- c) le nombre d'heures prestées, calculées conformément au chapitre III, section 3, 5° de la présente annexe».

Article 4

Le chapitre Ier de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 est complété par la section suivante:

«Section 4: Bilan social

La présente section doit comporter les renseignements suivants en matière d'effectifs:

I. Un état des personnes occupées, en opérant une distinction entre, d'une part, les personnes inscrites au registre du personnel et, d'autre part, les intérimaires et personnes mises à la disposition de l'entreprise.

Quant aux travailleurs inscrits au registre du personnel, le présent état mentionne:

- 1) pour la période concernée:
 - le nombre moyen, pour l'exercice considéré, des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et l'effectif total, exprimé en équivalents temps plein, de l'exercice considéré et de l'exercice précédent
 - le nombre d'heures prestées au cours de l'exercice considéré par les travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et le nombre total d'heures prestées de l'exercice considéré et de l'exercice précédent
 - les frais de personnel (en milliers de francs), pour l'exercice considéré, des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et les frais de personnel totaux de l'exercice considéré et de l'exercice précédent
 - le total des avantages accordés en sus du salaire (en milliers de francs) pour l'exercice considéré et l'exercice précédent.

Ces deux dernières rubriques ne sont pas à remplir lorsqu'une seule personne est concernée.

2) à la date de clôture de l'exercice considéré:

le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et l'effectif total exprimé en équivalents temps plein. Ces mêmes renseignements doivent être fournis selon le type de contrat de travail, le sexe et la catégorie professionnelle.

Quant au personnel intérimaire et aux personnes mises à la disposition de l'entreprise, le présent état mentionne pour l'exercice considéré et de manière distincte pour les deux catégories, l'effectif moyen, le nombre d'heures prestées et les frais pour l'entreprise (en milliers de francs).

II. Un tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice considéré, en mentionnant:

1° le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein, qui ont été inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice considéré. Ces mêmes renseignements doivent être fournis selon le type de contrat de travail et selon le sexe et le niveau d'étude.

2° le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et le nombre total de travailleurs, exprimé en équivalents temps plein, dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice considéré. Ces mêmes renseignements doivent être fournis selon le type de contrat de travail, le sexe, le niveau d'étude, et l'un des motifs suivants de fin de contrat: pension, prépension, licenciement ou autre motif (en mentionnant de manière distincte le nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prester des services au profit de l'entreprise comme indépendants).

III. Un état mentionnant les mesures en faveur de l'emploi.

Cet état opère une distinction entre les mesures énumérées ci-après auxquelles est ou non lié un avantage financier, et mentionne:

a) pour l'exercice considéré:

pour chaque mesure, le nombre total de travailleurs concernés, le nombre total de travailleurs exprimé en équivalents temps plein et, quant aux mesures comportant un avantage financier, l'avantage financier (en milliers de francs).

b) pour l'exercice considéré et l'exercice précédent:

le nombre total de travailleurs concernés par l'ensemble de ces mesures et le nombre total de travailleurs exprimé en équivalents temps plein.

I. Mesures comportant un avantage financier:

1. plan d'entreprise
2. plan d'embauche des jeunes
3. bas salaires
4. accords pour l'emploi 1995-1996
5. plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée

6. Maribel
7. emploi de réinsertion (plus de 50 ans)
8. prépension conventionnelle à mi-temps
9. interruption complète de carrière
10. réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel)

Les renseignements visés en 1 et 4 sont à fournir selon le sexe.

II. Autres mesures:

1. contrat de première expérience professionnelle
2. emplois-tremplin
3. stage des jeunes
4. conventions emploi-formation
5. contrat d'apprentissage
6. contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée
7. prépension conventionnelle

IV. Un état donnant des renseignements sur les formations pour les travailleurs.

Cet état mentionne par sexe le nombre de travailleurs qui ont suivi une formation, le nombre d'heures de formation suivies et le coût de ces formations pour l'entreprise (en milliers de francs).»

Article 5

Le chapitre II de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 est complété par la section suivante:

«Section 4: Bilan social

La présente section doit comporter les renseignements suivants en matière d'effectifs:

I. Un état des travailleurs inscrits au registre du personnel.

Cet état mentionne:

a) pour la période concernée:

- le nombre moyen, pour l'exercice considéré, des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et l'effectif total, exprimé en équivalents temps plein, de l'exercice considéré et de l'exercice précédent
- le nombre d'heures prestées par les travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et le nombre total d'heures prestées de l'exercice considéré et de l'exercice précédent
- les frais de personnel (en milliers de francs), pour l'exercice considéré, des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et les frais de personnel totaux de l'exercice considéré et de l'exercice précédent.

Cette dernière rubrique n'est pas à remplir lorsqu'elle concerne une seule personne.

b) à la date de clôture de l'exercice considéré:

le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et l'effectif total exprimé en équivalents temps plein. Ces mêmes renseignements doivent être fournis selon le type de contrat de travail, le sexe et la catégorie professionnelle.

II. Un tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice considéré, en mentionnant:

1° le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein, qui ont été inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice considéré.

2° le nombre de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, et le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein, dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice considéré.

III. Un état mentionnant les mesures en faveur de l'emploi.

Cet état opère une distinction entre les mesures énumérées ci-après auxquelles est ou non lié un avantage financier, et mentionne:

a) pour l'exercice considéré:

pour chaque mesure, le nombre total de travailleurs concernés, le nombre total de travailleurs exprimé en équivalents temps plein et, quant aux mesures comportant un avantage financier, l'avantage financier (en milliers de francs).

b) pour l'exercice considéré et l'exercice précédent:

le nombre total de travailleurs concernés par l'ensemble de ces mesures et le nombre total de travailleurs exprimé en équivalents temps plein.

I. Mesures comportant un avantage financier:

1. plan d'entreprise
2. plan d'embauche des jeunes
3. bas salaires
4. accords pour l'emploi 1995-1996
5. plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée
6. Maribel
7. emploi de réinsertion (plus de 50 ans)

II. Autres mesures:

1. contrat de première expérience professionnelle
2. emplois-tremplin
3. stage des jeunes
4. conventions emploi-formation
5. contrat d'apprentissage
6. contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée
7. prépension conventionnelle
8. prépension conventionnelle à mi-temps
9. interruption complète de carrière
10. réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel)

IV. Un état donnant des renseignements sur les formations pour les travailleurs. Cet état mentionne par sexe le nombre de travailleurs qui ont suivi une formation, le nombre d'heures de formation suivies et le coût de ces formations pour l'entreprise (en milliers de francs).»

Article 6

Le chapitre III de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976, est modifié comme suit:

1° À la section 2, la définition du point II.B. «Services et biens divers» est complétée comme suit:

«Sont également repris sous ce poste, les rémunérations des intérimaires et des personnes mises à la disposition de l'entreprise ainsi que les rémunérations directes et indirectes et les pensions des administrateurs, gérants et associés actifs qui ne sont pas attribuées en vertu d'un contrat de travail.»

2° Le chapitre III est complété par une troisième section:

«Section 3. Bilan social

Pour l'établissement du bilan social, il y a lieu d'entendre:

1° par travailleurs inscrits au registre du personnel:

les personnes inscrites au registre du personnel tenu en vertu de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, et liées à l'entreprise par un contrat de travail ou par un contrat de stage au sens de l'arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983.

2° par intérimaires et personnes mises à la disposition de l'entreprise:

les travailleurs qui se lient par un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition de l'entreprise et les travailleurs engagés par une personne physique ou morale et mis à la disposition de l'entreprise au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

3° moyenne des travailleurs inscrits au registre du personnel:

la moyenne des travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de chaque mois de l'exercice.

4° nombre de travailleurs en équivalents temps plein:

le volume de travail exprimé en équivalents occupés à temps plein, à calculer pour les travailleurs à temps partiel sur la base du nombre contractuel d'heures à prester par rapport à la durée normale de travail (travailleur de référence).

5° heures prestées:

les heures prestées correspondent avec le nombre d'heures effectivement prestées, donc sans congés, absences, courtes absences en toutes les heures perdues par grève ou quelque autre raison.

6° type de contrat:

- le contrat conclu pour une durée indéterminée
- le contrat conclu pour une durée déterminée
- le contrat conclu pour l'exécution d'un travail nettement défini
- le contrat de remplacement

7° niveau d'études:

- enseignement primaire
- enseignement secondaire
- enseignement supérieur non universitaire
- enseignement universitaire

8° catégorie professionnelle:

- personnel de direction
- employés
- ouvriers
- autres»

Chapitre II

Modification de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises

Article 7

L'article 12, § 1er, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 12 septembre 1983, portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, est remplacé par le texte suivant:

«La moyenne des travailleurs occupés, visée à l'article 12, § 2, de la loi précitée, est le nombre moyen des travailleurs en équivalents temps plein, inscrits à la fin de chaque mois de l'exercice considéré au registre du personnel tenu en vertu de l'arrêté royal du 23 octobre 1987.

Le nombre des travailleurs en équivalents temps plein est égal au volume de travail exprimé en équivalents occupés à temps plein, à calculer pour les travailleurs à temps partiel sur la base du nombre contractuel d'heures à prester par rapport à la durée normale de travail d'un travailleur à temps plein comparable (travailleur de référence).»

Chapitre III

Modifications à l'arrêté royal du 12 septembre 1983 déterminant la teneur et la présentation d'un plan comptable minimum normalisé

Article 8

Le chapitre Ier de l'annexe à l'arrêté royal du 12 septembre 1983 déterminant la teneur et la présentation d'un plan comptable minimum normalisé est modifié comme suit:

1° Un compte 617, rédigé comme suit, est inséré:

«617. Personnel intérimaire et personnes mises à la disposition de l'entreprise»

2° Un compte 618, rédigé comme suit, est inséré:

«618. Rémunérations, primes pour assurances extra-légales, pensions de retraite et de survie des administrateurs, gérants et associés actifs qui ne sont pas attribuées en vertu d'un contrat de travail.»

Chapitre IV

Modification de l'arrêté royal du 23 janvier 1992 relatif aux comptes annuels des services médicaux interentreprises

Article 9

L'article 6, § 1er, alinéa 2, de l'arrêté royal du 23 janvier 1992 relatif à la comptabilité, aux comptes annuels et au budget des services médicaux interentreprises est complété comme suit:

«Le commentaire du bilan et du compte de résultats comporte également les états et renseignements prévus au chapitre Ier, section 4, ou au chapitre II, section 4, de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises, présentés selon le schéma de bilan social qui figure dans le formulaire type «Schéma complet» ou «Schéma abrégé» établi par la Banque Nationale de Belgique en application de l'article 9, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et des entreprises.»

Chapitre V

Modifications à l'arrêté royal du 17 novembre 1994 relatif aux comptes annuels des entreprises d'assurances

Article 10

§ 1er. Au chapitre Ier, section 3 de l'annexe à l'arrêté royal du 17 novembre 1994 relatif aux comptes annuels des entreprises d'assurances, les modifications suivantes sont apportées à l'état n°11 relatif au personnel employé en moyenne au cours de l'exercice:

- 1° l'intitulé de l'état est remplacé par «État relatif au personnel employé»;
- 2° l'état se compose de six colonnes de données numérotées de 1 à 6. Les trois premières sont intitulées respectivement «Nombre total à la date de clôture», «Effectif moyen (*)» et «Nombre d'heures prestées» et regroupées sous l'intitulé «Exercice clôturé». Les trois dernières colonnes ont le même intitulé que les trois premières et sont regroupées sous l'intitulé «Exercice précédent»;
- 3° l'état se compose de trois rangées de données ayant respectivement les intitulés et codes mécanographiques suivants: «Personnel sous contrat de travail ou de stage (**)», code «8.11.1.», «Personnel intérimaire ou mis à la disposition de l'entreprise», code «8.11.2» et «Total», code «8.11.3»;
- 4° la note en bas de page est remplacée par le texte suivant:

«(*) L'effectif moyen du personnel est calculé en équivalents temps plein conformément à l'article 12, § 1er de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises.

(**) Le personnel sous contrat de travail ou de stage est composé des travailleurs inscrits au registre du personnel et liés à l'entreprise par un contrat de travail ou un contrat de stage au sens de l'arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983.»

§ 2. Au chapitre Ier, section 3 de la même annexe, l'état n°12 relatif à l'ensemble des frais d'administration et de gestion ventilés par nature, est modifié de la manière suivante:

1° sous le titre I. Frais de personnel, il est ajouté un point 6 intitulé «Personnel intérimaire et personnes mises à la disposition de l'entreprise»;

2° en regard du point 6 précité, le nombre «8.12.16» est inséré dans la colonne «Codes».

Article 11

L'article 7, § 1er, alinéa 2, de l'arrêté royal du 17 novembre 1994 relatif aux comptes annuels des entreprises d'assurances est complété comme suit:

«L'annexe comporte également les états et renseignements prévus au chapitre Ier, section 4 ou au chapitre II, section 4, de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises, présentés selon le schéma de bilan social qui figure dans le formulaire type «Schéma complet» ou «Schéma abrégé» établi par la Banque Nationale de Belgique en application de l'article 9, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et des entreprises.

L'article 7, § 2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1976, relatif aux comptes annuels des entreprises est d'application analogue pour l'utilisation du schéma complet ou abrégé du bilan social.»

Chapitre VI

Modification de l'arrêté royal du 19 avril 1991 relatif aux comptes annuels des institutions privées de prévoyance soumises à la législation relative au contrôle des entreprises d'assurances

Article 12

L'article 15, alinéa 2, de l'arrêté royal du 19 avril 1991 relatif aux comptes annuels des institutions privées de prévoyance soumises à la législation relative au contrôle des entreprises d'assurances est complété comme suit:

«L'annexe comporte également les états et renseignements prévus au chapitre Ier, section 4 ou au chapitre II, section 4, de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises, présentés selon le schéma de bilan social qui figure dans le formulaire type «Schéma complet» ou «Schéma abrégé» établi par la Banque Nationale de Belgique en application de l'article 9, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et des entreprises.

L'article 7, § 2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1976, relatif aux comptes annuels des entreprises est d'application analogue pour l'utilisation du schéma complet ou abrégé du bilan social.»

Modifications à l'arrêté royal du 23 septembre 1992 relatif aux comptes annuels des établissements de crédit

Article 13

L'article 7, § 1er, dernier alinéa, de l'arrêté royal du 23 septembre 1992 relatif aux comptes annuels des établissements de crédit est complété comme suit:

«L'annexe comporte également les états et renseignements prévus au chapitre Ier, section 4 ou au chapitre II, section 4, de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises, présentés selon le schéma de bilan social qui figure dans le formulaire type «Schéma complet» ou «Schéma abrégé» établi par la Banque Nationale de Belgique en application de l'article 9, §4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et des entreprises.

L'article 7, § 2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1976, relatif aux comptes annuels des entreprises est d'application analogue pour l'utilisation du schéma complet ou abrégé du bilan social.»

Article 14

Dans le chapitre Ier, section 3, de l'annexe à l'arrêté précité du 23 septembre 1992, les modifications suivantes sont apportées au point XXIII:

1° le point A est remplacé par le texte suivant:

«A. Les indications suivantes relatives à l'exercice et l'exercice précédent au sujet des travailleurs inscrits au registre du personnel et liés à l'entreprise par un contrat de travail ou par un contrat de stage au sens de l'arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983:

1. a) le nombre total à la date de clôture de l'exercice;
- b) l'effectif moyen du personnel occupé par l'entreprise pendant l'exercice considéré et pendant l'exercice précédent, calculé en équivalents temps plein conformément à l'article 12, § 1er, de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, mais sans tenir compte du personnel intérimaire;
- c) le nombre d'heures prestées.

2° un point A.1.bis est ajouté, rédigé comme suit:

«A.1.bis. Les indications suivantes relatives à l'exercice et à l'exercice précédent au sujet du personnel intérimaire et des personnes mises à la disposition de l'entreprise:

1. leur nombre total à la date de clôture de l'exercice;
2. – l'effectif moyen calculé en équivalents temps plein de manière analogue que les travailleurs inscrits au registre du personnel;
 - le nombre d'heures prestées;
 - le coût pour l'entreprise.»

Chapitre VIII

Modification de l'arrêté royal du 23 septembre 1992 relatif aux informations comptables à publier concernant les succursales établies en Belgique par les établissements de crédit de droit étranger

Article 15

Dans l'arrêté royal du 23 septembre 1992 relatif aux informations comptables à publier concernant les succursales établies en Belgique par les établissements de crédit de droit étranger, le littéra H de l'article 2 est remplacé par le texte suivant:

«H. Le nombre de travailleurs occupés, en moyenne annuelle, calculé en équivalents temps plein conformément à l'article 12, § 1er, de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises.»

Chapitre IX

Modifications à l'arrêté royal du 14 décembre 1987 relatif aux comptes annuels des hôpitaux

Article 16

L'article 3 de l'arrêté royal du 14 décembre 1987 relatif aux comptes annuels des hôpitaux est complété par le texte suivant:

«L'annexe comporte les états et renseignements prévus au chapitre Ier, section 4 ou au chapitre II, section 4, de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises, présentés selon le schéma de bilan social qui figure dans le formulaire type «Schéma complet» ou «Schéma abrégé» établi par la Banque Nationale de Belgique en application de l'article 9, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et des entreprises.

L'article 7, § 2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1976, relatif aux comptes annuels des entreprises est d'application analogue pour l'utilisation du schéma complet ou abrégé du bilan social.»

Chapitre X

Bilan social d'autres personnes morales de droit privé

Article 17

Pour autant qu'elles n'y soient pas déjà contraintes sur base d'une autre disposition légale ou réglementaire, les personnes morales de droit privé, avec au moins vingt travailleurs, établissent chaque année un bilan social qui comprend les mentions prévues au chapitre Ier, section 4, ou au chapitre II, section 4 de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises présentées selon le schéma de bilan social qui figure dans le formulaire type «Schéma complet» ou «Schéma abrégé» établi par la Banque Nationale de Belgique en application de l'article 9, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et des entreprises.

À titre transitoire, pour les exercices prenant cours avant le 31 décembre 1997, l'alinéa 1er ne s'applique qu'aux personnes morales de droit privé qui occupent annuellement au moins cent travailleurs.

L'article 7, §2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1976 est d'application analogue lorsque les personnes morales visées dans le présent article occupent moins de 50 travailleurs.

Le nombre de travailleurs de cet article est calculé conformément à l'article 12, § 1er, de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises.

Chapitre XI

Bilan social des entreprises de droit étranger ayant établi en Belgique une succursale ou un siège d'exploitation

Article 18

Les entreprises de droit étranger qui ont établi en Belgique une succursale ou un siège quelconque d'exploitation établissent chaque année un bilan social qui comprend les états et renseignements prévus au chapitre Ier, section 4 ou au chapitre II, section 4, de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises, présentés selon le schéma de bilan social qui figure dans le formulaire type «Schéma complet» ou «Schéma abrégé» établi par la Banque Nationale de Belgique en application de l'article 9, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la publicité des actes et documents des sociétés et des entreprises.

Le bilan social comprend uniquement les informations concernant les succursales et les sièges d'exploitation situés en Belgique de l'entreprise étrangère, étant entendu que l'ensemble des succursales et des sièges d'exploitation sont considérés comme une seule entreprise.

L'article 7, § 2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1976 est d'application analogue étant entendu que les critères stipulés à l'article 12, § 2 de la loi du 17 juillet 1975 ne soient calculés que pour les succursales et les sièges d'exploitation situés en Belgique.

Le bilan social visé dans cet article est déposé ensemble avec et selon les mêmes modalités que les comptes annuels de l'entreprise étrangère visée à l'article 198, § 2, 2° des lois coordonnées sur les sociétés commerciales.

Chapitre XII

Communication, traitement statistique et contrôle du bilan social

Section 1. Communication du bilan social

Article 19

À défaut d'un conseil d'entreprise, le bilan social est transmis à la délégation syndicale.

À défaut d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale, le bilan social peut être consulté par les travailleurs au lieu où le règlement du travail doit être conservé conformément à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 visant l'instauration des règlements de travail.

Article 20

Les hôpitaux soumis à la loi sur les hôpitaux coordonnée par l'arrêté royal du 7 août 1987, les services médicaux interentreprises qui répondent aux conditions prévues par l'article 12, § 2, de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises et les personnes morales visées au chapitre VI et X du présent arrêté, déposent sans frais pour eux, dans les sept mois de la clôture de leur exercice, à la Banque Nationale de Belgique, un document présentant les mentions et établi dans les formes prévues aux articles 9, 16 et 17 du présent arrêté.

La Banque Nationale de Belgique fixe les modalités du dépôt.

Section 2. Traitement statistique

Article 21

Les organismes d'intérêt public de sécurité sociale transmettent, sans frais, à la Banque Nationale de Belgique, sur demande de celle-ci, les informations qu'ils détiennent pouvant éclairer ou compléter les informations collectées directement par la Banque.

Article 22

La Banque Nationale de Belgique constitue, sur base des bilans sociaux et des renseignements qui lui sont transmis conformément à l'article 21, une banque de données.

Pour la préparation d'études globalisées relatives à l'emploi, la Banque Nationale de Belgique, le Bureau Fédéral du Plan et l'Institut National des Statistiques disposent d'un accès réciproque et sans frais à leurs banques de données.

Article 23

La Banque Nationale de Belgique est habilitée à établir selon les modalités approuvées par le Ministre de l'Économie, par le Ministre de l'Emploi et du Travail et par le Ministre des Petites et Moyennes Entreprises, des statistiques relatives à tout ou partie des éléments contenus dans les documents qui lui sont transmis.

Article 24

Les Commissions paritaires et les sous-commissions paritaires, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie peuvent demander que des globalisations statistiques soient effectuées pour les secteurs ou sous-secteurs relevant de leur compétence.

Dans ce cadre, des données individuelles ne peuvent être l'objet de discussions au sein de ces organes, si ce n'est avec l'accord de l'entreprise concernée.

Article 25

À des fins d'étude, d'analyse ou d'évaluation qui dépassent le niveau de l'entreprise individuelle, le contenu de la banque de données visée à l'article 22 est accessible aux fonctionnaires désignés par le Ministre de l'Économie, le Ministre de l'Emploi et du Travail et le Ministre des Petites et Moyennes Entreprises ainsi qu'au Conseil national du Travail et au Conseil central de l'Économie.

Article 26

Sans préjudice des missions de contrôle des réviseurs et des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les inspecteurs et contrôleurs sociaux de l'administration de la réglementation et des relations du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail ainsi que les commissaires spéciaux du service organisation professionnelle de l'administration de la politique commerciale du Ministère des Affaires économiques, sont chargés du contrôle de l'établissement du bilan social, de sa communication au Conseil d'entreprise, et de sa transmission à la Banque Nationale de Belgique.

Chapitre XIII

Entrée en vigueur. Dispositions modificatives, transitoires et diverses

Article 27

Le Conseil central de l'Économie et le Conseil national de Travail, agissant de concert, sont compétents de donner tous avis au Gouvernement fédéral et aux Chambres fédérales, à la demande de ceux-ci ou d'initiative, à propos de l'application et des modifications éventuelles des données contenues dans le bilan social.

La Banque Nationale de Belgique et la Commission des Normes Comptables peuvent être associées à titre d'experts à ces travaux.

Article 28

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux comptes annuels et aux bilans sociaux relatifs aux exercices prenant cours après le 31 décembre 1995.

Article 29

Dans les trois mois de la publication de présent arrêté au *Moniteur belge* ou dans les sept mois de la clôture de l'exercice si cette dernière date est postérieure, les entreprises concernées par le présent arrêté, qui occupent au moins vingt travailleurs et les personnes morales qui occupent au moins cent travailleurs, transmettent à la Banque Nationale de Belgique, en ce qui concerne le dernier exercice ayant pris cours avant le 31 décembre 1995, un état établi dans les formes prévues par la Banque Nationale de Belgique, dans lequel elles mentionnent les renseignements prévus au chapitre Ier, section 4, I et III, ou au chapitre II, section 4, I et III, de l'annexe à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises; les chiffres correspondants de l'exercice précédent ne doivent toutefois pas être mentionnés.

Le nombre de travailleurs est calculé conformément à l'article 12, § 1er, de l'arrêté royal du 12 septembre 1983 portant exécution de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises.

L'article 7, § 2, de l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises est d'application analogue.

Article 30

L'article 5, alinéa 2 de l'arrêté royal du 7 avril 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprises en matière d'emploi est abrogé ainsi que ses arrêtés d'exécution.

Article 31

À l'article 6 du même arrêté, les mots «et les travailleurs» sont supprimés.

Article 32

Le chapitre IX de la loi du 22 décembre 1995, portant des mesures visant à assurer le plan pluriannuel pour l'emploi, entre en vigueur le jour de la publication du présent arrêté au *Moniteur belge*.

Article 33

Notre Ministre de l'Économie, Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, Notre Ministre de la Justice, Notre Ministre des Finances et Notre Ministre des Petites et Moyennes Entreprises sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Annexe 3

Avis

**Tableau et notice méthodologique afférents à
l'établissement du bilan social en vertu de l'arrêté royal
du 4 août 1996 relatif au bilan social
(*Moniteur belge* du 30 août 1996)**

4. BILAN SOCIAL

Le cas échéant, le numéro sous lequel l'entreprise est inscrite à l'Office National de Sécurité Sociale (numéro ONSS) :

Numéros des commissions paritaires dont dépend l'entreprise :

I. ÉTAT DES PERSONNES OCCUPÉES

A. TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Codes	1. Temps plein <i>(exercice)</i>	2. Temps partiel <i>(exercice)</i>	3. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) <i>(exercice)</i>	4. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) <i>(exercice précédent)</i>
1. Au cours de l'exercice et de l'exercice précédent					
Nombre moyen de travailleurs	100(ETP)(ETP)
Nombre effectif d'heures prestées	101(T)(T)
Frais de personnel <i>(en milliers de francs)</i>	102(T)(T)
Avantages accordés en sus du salaire <i>(en milliers de francs)</i>	103	xxxxxxxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxxxx(T)(T)

2. A la date de clôture de l'exercice

	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel	105
b. Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	110
Contrat à durée déterminée	111
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	112
Contrat de remplacement	113
c. Par sexe				
Hommes	120
Femmes	121
d. Par catégorie professionnelle				
Personnel de direction	130
Employés	131
Ouvriers	132
Autres	133

B. INTÉRIMAIRES ET PERSONNES MISES À LA DISPOSITION DE L'ENTREPRISE

Au cours de l'exercice	Codes	1. Intérimaires	2. Personnes mises à la disposition de l'entreprise
Nombre moyen de personnes occupées	150
Nombre effectif d'heures prestées	151
Frais pour l'entreprise <i>(en milliers de francs)</i>	152

II. TABLEAU DES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE

A. ENTRÉES	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice	205			
b. Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	210			
Contrat à durée déterminée	211			
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	212			
Contrat de remplacement	213			
c. Par sexe et niveau d'études				
Hommes : primaire	220			
secondaire	221			
supérieur non universitaire	222			
universitaire	223			
Femmes : primaire	230			
secondaire	231			
supérieur non universitaire	232			
universitaire	233			

B. SORTIES	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
a. Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice	305			
b. Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	310			
Contrat à durée déterminée	311			
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	312			
Contrat de remplacement	313			
c. Par sexe et niveau d'études				
Hommes : primaire	320			
secondaire	321			
supérieur non universitaire	322			
universitaire	323			
Femmes : primaire	330			
secondaire	331			
supérieur non universitaire	332			
universitaire	333			
d. Par motif de fin de contrat				
Pension	340			
Prépension	341			
Licenciement	342			
Autre motif	343			
dont : le nombre de personnes qui continuent, au moins à mi-temps, à prêter des services au profit de l'entreprise comme indépendants	350			

III. ÉTAT CONCERNANT L'USAGE, AU COURS DE L'EXERCICE, DES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI	Codes	Nombre de travailleurs concernés		3. Avantage financier (en milliers de francs)
		1. Nombre	2. Équivalents temps plein	
1. Mesures comportant un avantage financier¹				
1.1. Plan d'entreprise	400 ²			
. Hommes	401			
. Femmes	402			
1.2. Plan d'embauche des jeunes	403			
1.3. Bas salaires	404			
1.4. Accords pour l'emploi 1995-1996	405 ²			
. Hommes	406			
. Femmes	407			
1.5. Plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée	408			
1.6. Maribel	409			
1.7. Emplois de réinsertion (plus de 50 ans)	410			
1.8. Prépension conventionnelle à mi-temps	411			
1.9. Interruption complète de carrière	412			
1.10. Réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel)	413			
2. Autres mesures				
2.1. Contrat de première expérience professionnelle	500			
2.2. Emplois - tremplin	501			
2.3. Stage des jeunes	502			
2.4. Conventions emploi - formation	503			
2.5. Contrat d'apprentissage	504			
2.6. Contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée	505			
2.7. Prépension conventionnelle	506			
TOTAL DE L'EXERCICE	550			
TOTAL DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT	580			

IV. RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE

	Codes	1. Nombre de travailleurs concernés	2. Nombre d'heures de formation suivies	3. Coût pour l'entreprise (en milliers de francs)
Total des initiatives en matière de formation des travailleurs à charge de l'employeur				
. Hommes	580			
. Femmes	581			

¹ Avantage financier pour l'employeur concernant le titulaire ou son remplaçant.

² Les rubriques 400 et 405 représentent les totaux de la ventilation Hommes/Femmes; (400 = 401 + 402 et 405 = 406 + 407).

4. BILAN SOCIAL

Le cas échéant, le numéro sous lequel l'entreprise est inscrite à l'Office National de Sécurité Sociale (numéro ONSS) :

Numéros des commissions paritaires dont dépend l'entreprise :

I. TRAVAILLEURS INSCRITS AU REGISTRE DU PERSONNEL

	Codes	1. Temps plein <i>(exercice)</i>	2. Temps partiel <i>(exercice)</i>	3. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) <i>(exercice)</i>	4. Total (T) ou total en équivalents temps plein (ETP) <i>(exercice précédent)</i>
A. Au cours de l'exercice et de l'exercice précédent					
Nombre moyen de travailleurs	100(ETP)(ETP)
Nombre effectif d'heures prestées	101(T)(T)
Frais de personnel <i>(en milliers de francs)</i>	102(T)(T)

B. A la date de clôture de l'exercice

	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
a. Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel				
b. Par type de contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	105
Contrat à durée déterminée	110
Contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini	111
Contrat de remplacement	112
.....	113
c. Par sexe				
Hommes	120
Femmes	121
d. Par catégorie professionnelle				
Personnel de direction	130
Employés	131
Ouvriers	132
Autres	133

II. TABLEAU DES MOUVEMENTS DU PERSONNEL AU COURS DE L'EXERCICE

	Codes	1. Temps plein	2. Temps partiel	3. Total en équivalents temps plein
A. ENTRÉES				
Nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel au cours de l'exercice	205
B. SORTIES				
Nombre de travailleurs dont la date de fin de contrat a été inscrite au registre du personnel au cours de l'exercice	305

III. ÉTAT CONCERNANT L'USAGE, AU COURS DE L'EXERCICE, DES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI	Codes	Nombre de travailleurs concernés		3. Avantage financier (en milliers de francs)
		1. Nombre	2. Équivalents temps plein	
1. Mesures comportant un avantage financier¹				
1.1. Plan d'entreprise	400			
1.2. Plan d'embauche des jeunes	403			
1.3. Bas salaires	404			
1.4. Accords pour l'emploi 1995-1996	405			
1.5. Plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée	408			
1.6. Maribel	409			
1.7. Emplois de réinsertion (plus de 50 ans)	410			
2. Autres mesures				
2.1. Contrat de première expérience professionnelle	500			
2.2. Emplois - tremplin	501			
2.3. Stage des jeunes	502			
2.4. Conventions emploi - formation	503			
2.5. Contrat d'apprentissage	504			
2.6. Contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée	505			
2.7. Prépension conventionnelle	506			
2.8. Prépension conventionnelle à mi-temps	511			
2.9. Interruption complète de carrière	512			
2.10. Réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel)	513			
TOTAL DE L'EXERCICE	550			
TOTAL DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT	560			

IV. RENSEIGNEMENTS SUR LES FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS AU COURS DE L'EXERCICE

	Codes	1. Nombre de travailleurs concernés	2. Nombre d'heures de formation suivies	3. Coût pour l'entreprise (en milliers de francs)
Total des initiatives en matière de formation des travailleurs à charge de l'employeur				
. Hommes	580			
. Femmes	581			

¹ Avantage financier pour l'employeur concernant le titulaire ou son remplaçant.

Notice méthodologique relative au bilan social

I. État des personnes occupées

A. Travailleurs inscrits au registre du personnel

L'état I.A. ne concerne que les travailleurs inscrits au registre du personnel, c'est-à-dire les personnes qui sont liées à l'entreprise par:

- un contrat de travail ou
- un contrat de stage visé par l'arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983.

Ne sont donc pas repris:

- les intérimaires (indiqués, uniquement pour les schémas complets, au point I.B.)
- les (autres) personnes mises à la disposition de l'entreprise (par exemple, les travailleurs rémunérés par l'administration communale et mis à la disposition d'intercommunales), également renseignées sous le point I.B. (pour les schémas complets)
- les personnes qui sont actives dans l'entreprise avec un statut d'indépendant (notamment les administrateurs et les associés actifs qui cotisent comme indépendants à la sécurité sociale et qui ne sont de ce fait pas repris dans le registre du personnel).

1. Nombre moyen de travailleurs (rubrique 100, colonnes 1 et 2)

Il s'agit de la moyenne du nombre de travailleurs inscrits dans le registre du personnel à la fin de chaque mois de l'exercice comptable. La moyenne se calcule de la manière suivante:

- à la fin de l'exercice, les nombres de travailleurs actifs inscrits à la fin de chaque mois au registre du personnel sont additionnés
- le total est ensuite divisé par le nombre de mois couverts par l'exercice comptable.

2. Nombre moyen de travailleurs occupés traduit en équivalents temps plein (rubrique 100, colonnes 3 et 4)

Ce nombre correspond à la moyenne du nombre de travailleurs inscrits à la fin de chaque mois de l'exercice comptable, exprimée en équivalents travailleurs à temps plein (ETP).

À la fin de chaque mois, un temps plein est considéré comme une unité et le nombre moyen est obtenu par l'addition des temps pleins inscrits à la fin de chaque mois divisée par le nombre de mois de l'exercice.

Les temps partiels doivent être traduits en équivalents années de travail à temps plein. La conversion d'un temps partiel en équivalents temps plein se fait par le rapport entre le nombre contractuel d'heures à prester par ce temps partiel durant l'exercice et le nombre d'heures normalement prestées par un travailleur à temps plein comparable. Ce calcul se fait à la fin de chaque mois de l'exercice comptable. À titre d'exemple, si un travailleur est engagé à 50 p.c. le 1er juillet d'un exercice de 12 mois qui se clôture le 31 décembre, il sera considéré comme 0,25 temps plein ($0,50 \times 6/12$) pour le calcul de la rubrique 100, colonne 3.

Les moyennes des travailleurs obtenues pour les travailleurs à temps plein, d'une part et pour les travailleurs à temps partiel convertis en équivalents temps plein, d'autre part sont ensuite additionnées.

Si l'entreprise n'emploie qu'un seul travailleur (quel que soit son régime de travail), celle-ci est dispensée de remplir les colonnes 1, 2 et 3 de la rubrique 102 et la colonne 3 de la rubrique 103.

Lorsque le nombre moyen de travailleurs exprimé en équivalents temps plein (rubrique 100, colonne 3) est supérieur à 1 mais qu'il n'y a qu'un seul travailleur soit à temps plein (colonne 1) soit à temps partiel (colonne 2), l'entreprise est dispensée de remplir les deux premières colonnes de la rubrique 102. La troisième colonne doit néanmoins être complétée.

Cette mesure vise à conserver la confidentialité des informations fournies.

3. Nombre effectif d'heures prestées (rubrique 101)

Le nombre d'heures prestées reprend le total des heures de travail réellement prestées et rémunérées durant l'année, c'est-à-dire sans tenir compte des heures supplémentaires non rémunérées, des vacances, des congés de maladie, des absences de courte durée et des heures perdues pour cause de grève ou pour tout autre motif.

Les heures prestées peuvent être estimées au départ de la déclaration ONSS (Relevé A-travailleurs manuels ou Relevé B-travailleurs intellectuels) de la manière suivante:

- pour les travailleurs à temps plein: le nombre de journées de travail (colonne 9a) X (la durée hebdomadaire de travail/5) déduction faite des éventuelles journées de congé
- pour les temps partiels: le nombre d'heures rémunérées (uniquement prestées) par trimestre indiqué à la colonne 11.*

La somme de ces deux chiffres pour les quatre déclarations trimestrielles couvrant l'exercice comptable donne le nombre d'heures prestées sur l'année. Ce nombre est présenté distinctement pour les temps pleins, les temps partiels et le total des deux (T); ce dernier est indiqué tant pour l'exercice (colonne 3) que pour l'exercice précédent (colonne 4).

4. Frais de personnel (rubrique 102)

Comme au compte de résultats (rubrique 62) et aux annexes C15 et A10 des comptes annuels normalisés, les frais de personnel ne couvrent, dans le bilan social, que les rémunérations octroyées aux travailleurs repris dans le registre du personnel tenu en vertu de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978. Doivent y être inscrites toutes les personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail ou un contrat de stage. Sont donc exclus, comme pour le calcul du nombre moyen de personnes occupées (rubrique 100), les intérimaires et les personnes qui travaillent avec un statut d'indépendant. Les frais de personnel sont indiqués séparément pour les tra-

Si les colonnes 9a et 11 du Relevé A relatif aux travailleurs manuels ne reprennent que les journées réellement prestées, les colonnes 9a et 11 du Relevé B afférent aux travailleurs intellectuels intègrent également les congés annuels et de maladie, s'ils sont à charge de l'entreprise, qu'il faut donc soustraire du calcul du nombre total des heures effectivement prestées.

vailleurs engagés à temps plein et à temps partiel et la somme des deux (totaux repris aux colonnes 3 et 4). Comme indiqué au point 2, l'entreprise ne doit pas compléter la rubrique 102 si une seule personne est reprise au registre du personnel.

5. Avantages accordés en sus du salaire (rubrique 103)

Si les frais de personnel repris sous la rubrique 102 intègrent l'ensemble des rémunérations et autres charges engagées en faveur des travailleurs inscrits au registre du personnel, la rubrique 103 reprend les autres avantages extra-salariaux qui ne sont pas taxables dans le chef du bénéficiaire.

Par avantages sociaux, il faut entendre les avantages minimes qui sont alloués dans un but social évident ou dans le but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et de renforcer les liens de ceux-ci avec l'entreprise.

Sont des avantages sociaux exonérés (liste non limitative):

- les aides dans des circonstances exceptionnelles (interventions chirurgicales, mariages, décès, etc...)
- les voyages collectifs pour le personnel
- les cadeaux de mariage ou de naissance
- l'utilisation d'installations sportives ou culturelles de l'entreprise
- les distributions gratuites d'entrées pour des activités culturelles
- le remboursement de frais d'études individuelles
- les séjours de vacances gratuits ou à prix réduit de membres du personnel dans les installations de l'entreprise
- la distribution gratuite de boissons pendant les heures de service
- la distribution de repas à caractère social gratuits ou à prix réduit
- les avantages résultant de l'accès à un service médical
- les avantages résultant de l'accès à une centrale d'achat
- l'usage des services de l'employeur ou l'acquisition de marchandises au prix de revient
- les indemnités de promotion sociale
- l'utilisation d'une crèche au sein de l'entreprise
- sous certaines conditions: les chèques cadeaux, les chèques culture et les chèques repas.

6. Nombre total de travailleurs inscrits au registre du personnel à la date de clôture de l'exercice (rubriques 105 à 133)

Le nombre total de travailleurs inscrits à la date de clôture de l'exercice doit être présenté distinctement pour les travailleurs engagés sous un contrat à temps plein, d'une part et à temps partiel, d'autre part (rubrique 105, colonnes 1 et 2). Le total de ces deux catégories repris à la colonne 3 doit y être présenté en équivalents temps plein. L'état des travailleurs inscrits à la date de clôture de l'exercice et exprimé en équivalents temps plein reprend le total des temps pleins auxquels sont ajoutés les temps partiels au prorata de leur durée conventionnelle de travail à ce moment.

Un travailleur inscrit à 60 p.c. au terme de l'exercice sera considéré comme 0,6 temps plein quel que soit le nombre de journées rémunérées sur l'année et donc indépendamment de sa date d'inscription au registre du personnel. Cette définition peut être différente de celle reprise pour la traduction en équivalents temps plein du nombre moyen de travailleurs (rubrique 100).

À titre d'exemple, si un travailleur est engagé à 50 p.c. le 1^{er} juillet d'un exercice de 12 mois qui se clôture le 31 décembre, il sera considéré comme 0,50 temps plein pour le calcul de la rubrique 105, colonne 3 (et suivantes), ce qui correspond à la durée contractuelle de travail de ce temps partiel à la date de clôture. Il aurait, par contre, été assimilé à 0,25 temps plein si le calcul avait été effectué pour la rubrique 100, colonnes 3 et 4 (voir point 2).

Ce nombre total de personnes inscrites, présentées pour les temps pleins, les temps partiels puis leur somme traduite en équivalents temps plein, est ensuite ventilée

- par type de contrat de travail: à durée indéterminée (rubrique 110), à durée déterminée (rubrique 111), pour l'exécution d'un travail nettement défini (rubrique 112) et de remplacement (rubrique 113). La somme de ces différents types de contrat doit être égale au nombre total de personnes inscrites à la clôture de l'exercice, c'est-à-dire que pour chaque colonne du tableau l'équation suivante doit être vérifiée: $110+111+112+113=105$
- par sexe: ici aussi, la somme des deux rubriques 120 et 121 doit être égale, pour les trois colonnes du tableau, à la rubrique 105
- par catégorie professionnelle, sont repris: le personnel de direction, les employés, les ouvriers et les autres catégories (rubriques 130 à 133). Par rubrique «Autres», il faut entendre: les autres membres du personnel (autres que les ouvriers, les employés ou le personnel de direction) inscrits au registre du personnel, entre autres, les stagiaires et les apprentis. Le total des différentes catégories professionnelles doit correspondre au nombre total de travailleurs inscrits au registre du personnel indiqué à la rubrique 105 ($130+131+132+133=105$, colonnes 1, 2 et 3).

B. Intérimaires et travailleurs mis à la disposition de l'entreprise (uniquement pour le bilan social complet): rubriques 150 à 152 (colonnes 1 et 2)

Sont repris sous cette section, les intérimaires qui ne sont pas inscrits au registre du personnel ainsi que le personnel mis à la disposition de la société par une autre entreprise ou institution. Les frais liés à cette catégorie de personnel ne sont pas assimilés à des frais de personnel (rubrique 62 du compte de résultats) mais considérés comme achats de services (Services et biens divers). Ce personnel n'intervient donc, ni pour le calcul de l'effectif occupé repris à l'annexe des comptes annuels, ni pour le calcul du nombre moyen de travailleurs indiqué au point I.1 du bilan social (rubrique 100).

Le nombre moyen de personnes occupées (intérimaires et personnel mis à la disposition de l'entreprise) est calculé de la même manière que pour la rubrique 100 (moyenne des travailleurs inscrits au registre du personnel à la fin de chaque mois de l'exercice comptable).

Le nombre effectif d'heures prestées reprend le total des heures de travail réellement prestées et rémunérées durant l'année, c'est-à-dire sans tenir compte des heures supplémentaires non

rémunérées, des vacances, des congés de maladie, des absences de courte durée et des heures perdues pour cause de grève ou pour tout autre motif (cf. définition au point 3).

II. Tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice

Il s'agit, pour les entrées (rubrique 205), des nouvelles inscriptions de travailleurs dans le registre du personnel et, pour les sorties (rubrique 305), des fins de contrat inscrites durant l'exercice comptable.

La traduction du total des entrées et des sorties en équivalents temps plein se fait de la même manière que pour les rubriques 105 à 133, c'est-à-dire que les temps partiels sont ajoutés aux temps pleins au prorata de leur durée conventionnelle de travail.

Le nombre total des entrées et des sorties est ventilé, au sein du bilan social complet:

- par type de contrat (rubriques 210 à 213 et 310 à 313)
- par sexe et niveau d'études (rubriques 220 à 233 et 320 à 333) et
- pour les sorties, par motif de départ (rubriques 340 à 343).

Les différentes ventilations doivent correspondre aux totaux repris soit en regard de la rubrique 205, soit en regard de la rubrique 305. De manière plus précise, le total des différents types de contrats (210+211+212+213 ou 310+311+312+313) doit être égal, pour chacune des colonnes (1 à 3), au nombre total des entrées (rubrique 205) ou des sorties (rubriques 305). Il en va de même pour la ventilation par sexe et niveau d'études ainsi que celle par motif (de départ) pour lesquelles les équations de cohérence suivantes doivent être vérifiées:

- $220+221+222+223+230+231+232+233=205$
- $320+321+322+323+330+331+332+333=305$
- $340+341+342+343=305$.

III. État concernant l'usage, au cours de l'exercice, des mesures en faveur de l'emploi

III.1. Mesures comportant un avantage financier (rubriques 400 à 413 pour le schéma complet, 400 à 410 pour le schéma abrégé)

Les définitions reprises ci-dessous s'inspirent de celles publiées dans l'Annexe à l'arrêté ministériel du 19 juin 1995 relatif à l'information des conseils d'entreprise en matière d'emploi. Par avantages financiers, on entend les réductions de cotisations sociales dont a bénéficié l'entreprise à la suite des différentes mesures mentionnées et qui sont reprises dans la déclaration ONSS soit pour le travailleur concerné soit pour son remplaçant. Dans la mesure du possible, les références à la déclaration ONSS sont données pour chaque définition.

Les mesures 1 et 4 font l'objet d'une distinction Hommes/Femmes pour le schéma complet.

1. **Plan d'entreprise:** plan de redistribution du travail donnant droit à une réduction de cotisations sociales de 37.500 francs par trimestre pour chaque travailleur supplémentaire embauché (articles 23 à 41 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays).

Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 2, rubrique N.

2. **Plan d'embauche des jeunes:** plan donnant droit à une réduction de cotisations sociales - de 25, 50, 75 ou de 100 % - pour l'embauche, entre le 1er août 1993 et le 31 décembre 1994, de jeunes de moins de 26 ans comptant au moins six mois de chômage (loi du 23 juillet 1993).
Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés.
3. **Bas salaires:** réductions de cotisations sociales - de 50, 35, 20 ou de 10 % - selon le niveau de salaire, relative aux travailleurs dont le revenu est inférieur à 2.397 francs/jour ou 316 francs/heure. Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 3, rubrique O.
4. **Accords pour l'emploi 1995 - 1996:** accords donnant droit à une réduction de cotisations sociales de maximum 37.500 francs par trimestre pour chaque travailleur supplémentaire embauché (loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi). Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 4, rubrique P.
5. **Plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée:** plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi (article 60 à 66 de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses) donnant droit à une réduction de cotisations sociales patronales - de 50, 70 ou 100 % - pour l'embauche, entre le 1er janvier 1995 et le 31 décembre 1996, de demandeurs d'emploi depuis au moins un an. Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés.
6. **Maribel:** mesure visant à améliorer la compétitivité des entreprises donnant droit à une réduction forfaitaire des cotisations sociales patronales - de 1.875, 3.000, 8.437 ou 9.300 francs - suivant le nombre de travailleurs occupés et le secteur d'activité (articles 35 à 37 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale). Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 1, rubrique M.
7. **Emplois de réinsertion (plus de 50 ans):** plan prévoyant une réduction des cotisations sociales patronales - de 25 ou 50 % - en cas d'embauche, entre le 1er janvier 1995 et le 31 décembre 1996, d'un demandeur d'emploi âgé de plus de 50 ans et chômeur complet indemnisé depuis au moins six mois (loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses). Voir la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés.
8. **Prépension conventionnelle à mi-temps:** ce régime est accessible, sous certaines conditions, au travailleur âgé de 55 ans au moins qui convient, en accord avec son employeur, de réduire ses prestations de travail à un mi-temps. Pour le schéma complet de bilan social, se référer, pour le calcul de l'avantage financier, à la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés. Pour le schéma abrégé, la rubrique est reprise parmi les autres mesures (rubrique 511).

9. **Interruption complète de carrière:** les employeurs qui procèdent au remplacement d'un travailleur en interruption de carrière à temps plein par un chômeur complet indemnisé, en application des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985, peuvent bénéficier pour les remplaçants qu'ils engagent d'une réduction des cotisations sociales patronales de 25 % (loi du 22 décembre 1995 visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi). Pour le schéma complet, reprendre la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés. Pour le schéma abrégé, la rubrique est reprise parmi les autres mesures (rubrique 512).
10. **Réduction des prestations de travail (interruption de carrière à temps partiel):** les employeurs qui procèdent au remplacement d'un travailleur en interruption de carrière à mi-temps par un chômeur complet indemnisé, en application des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985, peuvent bénéficier pour les remplaçants qu'ils engagent d'une réduction des cotisations sociales patronales de 25 % ou 50 % (loi du 22 décembre 1995 visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi). Pour le schéma complet, se référer à la déclaration ONSS, cadre comptable, partie II déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la part des réductions de cotisations patronales relatives aux travailleurs concernés. Pour le schéma abrégé, la rubrique est reprise parmi les autres mesures (rubrique 513).

III.2. Autres mesures (rubriques 500 à 506 pour le schéma complet, 500 et 513 pour le schéma abrégé)

1. et 3. **Contrat de première expérience professionnelle et stage des jeunes:** mesures de mise au travail de jeunes qui n'ont jamais exercé d'activité professionnelle. Les employeurs qui occupent au moins 50 travailleurs doivent, sauf dérogation, occuper des stagiaires à raison de 3 % de l'effectif de l'entreprise. La moitié des stagiaires à engager doivent l'être sous les liens d'un contrat de première expérience professionnelle (loi du 22 décembre 1995).
2. **Emploi - Tremplin:** modalité d'embauche de travailleurs de moins de 30 ans et comptant maximum 6 mois d'activité professionnelle antérieure (articles 19 à 22 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays).
4. **Conventions Emploi-Formation:** convention réservée aux demandeurs d'emploi de 18 à 25 ans permettant sous certaines conditions d'être engagés sous les liens d'un contrat à deux volets: le premier volet est un contrat de travail à temps partiel conclu pour une durée indéterminée et le second volet est consacré à la formation, qui doit avoir un rapport direct avec la profession exercée (arrêté royal n°495 du 31 décembre 1986).
5. **Contrat d'apprentissage:** les jeunes peuvent, sous certaines conditions, poursuivre leur formation professionnelle dans les liens d'un contrat d'apprentissage agréé. Ils doivent être âgés d'au moins 15 ans et avoir suivi pendant deux ans au moins les cours de l'enseignement secondaire de plein exercice (loi du 29 juin 1983 relative à l'obligation scolaire).

6. **Contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée:** possibilité temporaire, du 1er avril 1994 au 31 décembre 1997, de prolonger un contrat à durée déterminée par un autre contrat de même type (article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).
7. **Prépension conventionnelle:** régime qui permet à un travailleur âgé (en principe 60 ans au moins) et victime d'un licenciement de bénéficier en plus des allocations de chômage et jusqu'à la retraite, d'une indemnité complémentaire, dite de prépension, en principe à charge de l'employeur (C.C.T. n°17 et arrêté royal du 7 décembre 1992).

Le total de l'exercice (rubrique 550) représente le nombre total de travailleurs concernés par les mesures en faveur de l'emploi. Un travailleur qui bénéficie de plusieurs aides ne compte donc que pour une unité.

IV. Informations concernant la formation des travailleurs au cours de l'exercice

Les initiatives en matière de formation font intervenir la distinction Hommes/Femmes.

Il y a lieu de distinguer:

- les dépenses dans le cadre de la formation interne (lorsque l'entreprise organise elle-même la formation, à l'intérieur ou à l'extérieur de ses locaux, avec ses propres salariés comme formateurs)
- les dépenses dans le cadre de la formation externe (lorsque l'entreprise utilise un organisme de formation pour répondre à sa demande, à l'intérieur ou à l'extérieur de ses locaux).

Sont considérés comme des **coûts de formation interne:**

- les rémunérations du personnel concourant à la formation (rémunérations brutes et charges sociales). Il s'agit des formateurs à temps plein, des formateurs occasionnels (pour les seules heures passées à enseigner) et du personnel affecté exclusivement et à temps plein à l'organisation ou à l'administration des formations
- les frais de fonctionnement. Il s'agit des dépenses liées à l'entretien et à l'amortissement des locaux, de l'équipement et du mobilier de formation à condition qu'ils soient exclusivement affectés à la formation ainsi que les dépenses liées au fonctionnement pédagogique des formations (acquisition ou réalisation d'ouvrages pédagogiques à l'exclusion des ouvrages à caractère publicitaire)
- les rémunérations des salariés en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de la formation. Il s'agit d'appliquer à la totalité de la rémunération annuelle d'un salarié (ou au salaire théorique moyen correspondant à sa catégorie dans l'entreprise), le rapport entre le nombre d'heures de formation suivies dans l'année et le total des heures rémunérées
- les frais de transport et d'hébergement. Ces frais sont à prendre en compte dans la mesure où ils sont directement liés aux actions de formation.

Sont considérés comme des **coûts de formation externe**:

- les dépenses facturées par l'organisme de formation qui sont directement liées à l'action de formation
- les fournitures exclusivement utilisées pour la formation qui n'auraient pas été acquises par l'entreprise si la formation n'avait pas eu lieu
- les rémunérations des salariés en formation (rémunérations brutes et charges sociales) pendant la durée de la formation. Il s'agit d'appliquer à la totalité de la rémunération annuelle d'un salarié (ou au salaire théorique moyen correspondant à sa catégorie dans l'entreprise), le rapport entre le nombre d'heures de formation suivies dans l'année et le total des heures rémunérées
- les frais de transport et d'hébergement. Ces frais sont à prendre en compte dans la mesure où ils sont directement liés aux actions de formation.

Le total des coûts de formation interne et externe doit être repris aux rubriques 580 et 581, colonne 3.

Annexe 4

Avis du Conseil de l'Institut

DU BILAN SOCIAL AU TABLEAU DE BORD SOCIAL

Réflexions du Conseil de l'Institut des Reviseurs d'Entreprises

01.09.1995

INTRODUCTION

Dans la déclaration gouvernementale, on peut lire:

» À l'occasion de la publication des comptes annuels, les entreprises déposeront également un bilan social dans lequel il sera fait rapport notamment sur les développements de l'emploi, sur les efforts en matière de formation et sur l'effet dans l'entreprise des divers incitants pour l'emploi. Ceci constituera également un élément de discussion du volet d'information financière et économique au conseil d'entreprise. Dans les entreprises sans conseil d'entreprise, la procédure de l'arrêté royal du 7 avril 1995 s'appliquera par analogie. »

Le bilan social étant situé par le Gouvernement dans le contexte des comptes annuels et de l'information au conseil d'entreprise, le Conseil de l'Institut des Reviseurs d'Entreprises considère qu'il est de son devoir d'étudier les conditions de mise en œuvre d'une information sociale fiable et utile. Cette information n'est pas seulement une addition de données disparates collectées une fois par an à l'occasion de l'élaboration des documents destinés à l'assemblée générale ou au conseil d'entreprise. Pour être utile aux utilisateurs et, le cas échéant, vérifiables par les reviseurs, elle doit répondre à un certain nombre de qualités intrinsèques.

L'ambition de la présente note est de présenter une réflexion sur les principales questions qui devront être abordées dans la mise en œuvre de l'objectif fixé par la déclaration gouvernementale.

CHAPITRE I: QUELS SONT LES OBJECTIFS DU BILAN SOCIAL ?

Le rapport au Roi, introductif à l'arrêté royal du 8 octobre 1976 relatif aux comptes annuels des entreprises, affirme la dimension économique et sociale des entreprises et leur fonction dans la communauté. Il exprime ce point de vue en ces termes: «... l'entreprise n'est pas seulement un patrimoine générateur de profit ou de perte. Elle est essentiellement un agencement dynamique et durable d'hommes, de moyens techniques et de capitaux, organisés en vue de l'exercice d'une activité économique débouchant sur la réalisation d'un produit brut, permettant d'attribuer des revenus bruts ou nets à tous ceux qui ont concouru à sa réalisation.»

Le rapport au Roi souligne que « il importe de mettre en évidence l'ampleur et les composants du produit brut que l'entreprise a créé d'une part, les revenus bruts ou nets que sa réalisation a permis d'attribuer au titre de rémunération des facteurs, d'autre part.» Il confirme que «la création et le maintien de l'emploi, la faculté pour l'entreprise de suivre le progrès social en adaptant les rémunérations directes et indirectes des membres de son personnel, dépend essentiellement du montant et de l'évolution du produit brut créé par elle.»

De ces textes fondamentaux, il ressort que les comptes annuels ne donnent pas une vue complète de la réalité sociale de l'entreprise. L'entreprise doit être perçue non seulement

comme une cellule de base de l'économie, créatrice de richesse, mais également comme une entité distribuant des revenus, et appelée à jouer un rôle social. Cette approche rejoint la prise de conscience plus générale de la responsabilité sociale de l'entreprise à l'égard des hommes qui la composent et à l'égard de l'ensemble de la collectivité dans laquelle elle vit.

Dans cette perspective, l'émergence de la nécessité d'un bilan social à établir par les entreprises en Belgique ressort de démarches convergentes de plusieurs groupes de réflexion.

Le terme «bilan» et «social» sont deux concepts qui présentent une certaine antinomie.

Le bilan vise à présenter une image, à une date donnée, d'une situation patrimoniale: une vue globale d'un «stock» d'immobilisations, de créances, de trésorerie, de dettes, déterminées sur base de règles d'évaluation normalisées ou conventionnelles.

Dans l'expression «bilan social», le mot «social» se définit comme ce qui est relatif aux rapports entre l'homme et l'entreprise: soit l'emploi, les rémunérations, l'organisation du travail, la formation, ...

L'objectif est de donner une vue dynamique de l'évolution récente et des perspectives sociales de l'entreprise. Ce bilan social n'a pas les caractéristiques statiques d'un bilan financier. Cette constatation conduit à proposer d'adopter l'expression de «tableau de bord social» (TBS) qui invoque d'une manière plus idoine l'intention de suivre, par des indicateurs sociaux, la marche de l'entreprise du point de vue de ses ressources humaines.

Les comptes annuels permettent de déterminer la richesse créée par l'entreprise, c'est-à-dire la valeur ajoutée.

Celle-ci est répartie entre le personnel, l'État (charges fiscales et sociales), les prêteurs, les actionnaires et l'épargne conservée par l'entreprise, dans des proportions variables selon des contingences économiques, légales ou conventionnelles. La dynamique de l'évolution des charges de personnel ne se révèle que d'une manière globale et imparfaite lors de l'analyse des comptes annuels.

Le tableau de bord social doit permettre de **comprendre l'évolution de la part de la valeur ajoutée attribuée au personnel, tant dans son aspect financier, que quantitatif et qualitatif.**

Il existe une corrélation évidente entre la valeur ajoutée et le volume de l'effectif et des revenus:

- pas d'emploi sans création de richesse;
- pas de valeur ajoutée sans personnel productif.

Le tableau de bord social doit contenir ainsi les informations permettant d'apprécier l'impact des facteurs sociaux, c'est-à-dire liés aux ressources humaines, influençant l'évolution du volume et de la répartition de la valeur ajoutée.

Dans les préoccupations politiques et sociales contemporaines, ce qui constitue des charges pour les entreprises est, en fait, perçu en terme de revenus et d'emplois. C'est un truisme de rappeler que les responsables politiques et sociaux focalisent actuellement leurs préoccupations sur le lien entre la richesse créée par les entreprises et le maintien ainsi que le développement du volume de l'emploi et des rémunérations.

Le contexte économique actuel impose à ces responsables de voir clair afin de pouvoir adapter leur politique à court et moyen terme, et en mesurer les impacts sur l'évolution du volume de l'emploi et des revenus générés par les entreprises. Il s'agit d'une exigence de **transparence au point de vue macro-économique** tant national que régional ou local.

Toutefois, l'élaboration de tableaux de bords sociaux par les entreprises ne peut se limiter à une démarche technocratique visant à alimenter des banques de données à but contemplatif.

Au sein des entreprises performantes, l'homme constitue une ressource stratégique aussi importante que la technologie de production ou la conception d'un produit. En témoignent les démarches réalisées dans les nouvelles organisations de la production, qui imposent une plus grande adhésion et implication du personnel aux objectifs de l'entreprise.

L'établissement de tableaux de bord sociaux peut devenir un **instrument d'une politique des ressources humaines dans la stratégie de développement**.

Le bilan social ou sa dénomination plus appropriée «tableau de bord social» ne constituera jamais qu'un outil pour une meilleure perception de la réalité économique et sociale d'une entreprise. Il s'agit d'un instrument de plus dans la boîte à outils des analystes du monde économique qui demande à être calibré correctement, c'est-à-dire normalisé tant dans sa forme que dans son décodage.

CHAPITRE 2: ET LA SITUATION ACTUELLE ?

Dans l'état actuel des choses, les entreprises doivent déjà produire des états d'information relatif à la situation de l'emploi, non seulement à l'attention des autorités publiques (ONSS et autres) également à l'adresse des conseils d'entreprise et même dans les comptes annuels publiés. Sans souci d'exhaustivité, et en nous concentrant uniquement sur l'information autre que celle communiquée aux pouvoirs publics responsables en matière sociale, nous relevons les obligations suivantes:

Annexe des comptes annuels: Dans l'annexe XII des comptes annuels il faut mentionner:

- l'effectif moyen du personnel en distinguant les ouvriers, les employés, le personnel de direction et les autres personnes inscrites au registre du personnel;
- le coût du personnel ventilé comme suit:
 - a) rémunérations et avantages sociaux directs;
 - b) cotisations patronales d'assurances sociales;
 - c) primes patronales pour assurances extra-légales;
 - d) autres frais de personnel;
 - e) pensions.
- les provisions pour pension.

L'arrêté royal du 27 novembre 1973 relatif aux informations économiques et financières à fournir au conseil d'entreprise prévoit en son article 10 que les indications à fournir au conseil d'entreprise dans l'information de base et la mise à jour annuelle de l'information de base comprennent:

- le coût afférent au service du personnel et au service social;
- la rémunération du personnel ventilée entre ouvriers, employés, personnel de direction;

- les charges sociales légales patronales;
- les frais d'assurance pour les accidents du travail;
- les charges sociales conventionnelles;
- l'assurance retraite complémentaire;
- les autres charges sociales et avantages extra-légaux.

Les conventions collectives interprofessionnelles n°9 et 39 notamment imposent d'autres informations à fournir au conseil d'entreprise en matière sociale. Sans entrer dans le détail de ces textes nous citons notamment les catégories d'information requises:

- information sur la structure de l'emploi avec indications par sexe, âge, catégorie professionnelle, division, travail à temps partiel et intérimaire, nationalité, ancienneté;
- informations sur l'évolution de l'emploi avec des indications spécifiques sur le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise ventilées par sexe, âge, catégorie, division, informations sur le travail intérimaire et sur les mutations de caractère permanent au sein de l'entreprise;
- à la demande de la délégation des travailleurs la mention des absences, chômage partiel, heures supplémentaires
- informations sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant
- mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi.

Dans le cadre des initiatives gouvernementales en matière d'emploi, telles que le plan MARIBEL et plus récemment le plan global, les autorités publiques ont exigé des informations spécifiques tendant à mesurer l'effet des mesures prises. Ainsi, on attirera principalement l'attention sur l'arrêté royal du 7 avril 1995 relatif à l'information du conseil d'entreprise en matière d'emploi et l'arrêté ministériel d'exécution du 19 juin 1995 qui impose de donner l'information selon un tableau normalisé distinguant le nombre de travailleurs concerné par unité et en équivalent plein temps ainsi que, sans individualisation, les avantages financiers obtenus.

Concluons ce bref survol par quelques constatations:

D'abord, les informations sociales que les entreprises doivent dès à présent fournir, surtout au conseil d'entreprise sont relativement détaillées et couvrent, si on y ajoute certaines données communiquées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement du lieu de travail, l'essentiel de ce qui est considéré habituellement comme un » bilan social «.

Ensuite, ces informations sont disparates et les exigences ne sont pas parfaitement cohérentes entre les différents textes. La coordination, dont une simplification devrait découler, apparaît de plus en plus comme une nécessité aussi bien en ce qui concerne l'information sociale qu'en ce qui concerne l'ensemble des matières visées par l'information économique et sociale des conseils d'entreprise.

En outre, on peut observer une grande différenciation entre les entreprises dans l'application tant de l'arrêté royal de 1973 qu'en ce qui concerne la convention collective du 9 mars 1972, même en ce qui concerne l'information minimale requise. Un minimum de normalisation telle qu'elle est réalisée pour les comptes annuels permettrait de fixer clairement le niveau des exigences et dès lors de rendre possible un contrôle externe.

Enfin, on peut se demander ce qui en est du « bilan social » dans les pays voisins. A cet égard, au mieux de notre information, seule la France connaît une réglementation détaillée relative à l'information sociale, découlant d'une loi du 30 juin 1977 applicable aux sociétés qui occupent au moins 300 personnes. L'information requise comporte 7 chapitres concernant: les effectifs, les rémunérations et charges, les conditions d'hygiène et de sécurité, les conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, les autres conditions de vie relevant de l'entreprise. Dans certains autres pays voisins, Allemagne, Grande-Bretagne, Pays-Bas, Suède, les plus grandes entreprises ont coutume de publier un « bilan social » sans qu'il existe d'obligation légale ni d'uniformisation du contenu.

CHAPITRE 3: DES PRINCIPES FONDAMENTAUX D'ÉLABORATION DE L'INFORMATION

L'information sociale, comme l'information économique et financière et même toute autre information relative à l'entreprise doit réunir un certain nombre de qualités intrinsèques sans lesquelles elle engendrerait un coût stérile. L'information dont nous parlons ici n'est pas seulement un fait qu'il s'agirait simplement de constater: elle concerne un agrégat de données qui sont réunies pendant une période définie et qu'il est impossible d'appréhender sans mettre en œuvre de procédures de collecte, de traitement et de contrôle de ces données.

En se basant sur l'expérience des états financiers et plus particulièrement sur le chapitre du cadre conceptuel de l'International Accounting Standards Committee relatif aux caractéristiques qualitatives des états financiers, nous mettrons en évidence les quatre caractéristiques essentielles qui sont également applicables aux informations sociales, à savoir le caractère compréhensible, pertinent, fiable et comparable de l'information.

Deux remarques préalables s'imposent:

- les avantages obtenus de l'information doivent être supérieurs au coût qu'il a fallu consentir pour la produire: on ne peut oublier que les coûts ne pèsent pas généralement sur les utilisateurs qui profitent des avantages;
- en pratique, un arbitrage visant à équilibrer les caractéristiques qualitatives sera souvent nécessaire.

Intelligibilité

La qualité essentielle de l'information à reprendre dans le bilan social est d'être compréhensible pour l'utilisateur. Celui-ci est présumé avoir une connaissance raisonnable de l'entreprise, de ses activités et de l'environnement économique. Si l'information porte sur une matière complexe mais pertinente pour l'utilisateur, elle ne devra pas pour autant être exclue du champ d'observation.

Pertinence

Une information ne sera utile que dans la mesure où elle sera nécessaire à un utilisateur pour justifier une décision qu'il doit prendre. Les décisions visées ici peuvent aussi bien concerner la situation financière que la situation sociale de l'entreprise ou d'un secteur économique. Une

information aura à la fois un rôle de prédiction pour le futur et de reflet pour le passé. Ainsi, l'information passée servira souvent de base pour inspirer des décisions futures. Toutefois, l'information ne sera pertinente, et surtout pour le futur, que dans la mesure où elle revêt une *importance significative*. L'information a une importance significative lorsque son omission ou son inexactitude influencerait la décision que les utilisateurs prennent sur cette base. Dans certains cas, la nature de l'information est suffisante à elle seule pour la rendre pertinente. Dans d'autres cas, sa nature autant que son importance sont à retenir.

L'information peut perdre sa pertinence si elle est fournie avec un retard injustifié.

Fiabilité

Pour être utile, l'information doit être fiable, c'est-à-dire qu'elle ne peut être entachée d'erreurs et que les utilisateurs doivent pouvoir lui faire confiance pour représenter fidèlement la réalité. L'information peut être pertinente mais si peu fiable par sa nature ou dans sa présentation qu'elle pourrait induire le lecteur en erreur. Pour être fiable, l'information doit être objective. Les états financiers ou le tableau de bord social ne sont pas neutres si, par la sélection ou la présentation de l'information, ils influencent le jugement du lecteur afin d'obtenir un résultat prédéterminé.

Pour être fiable, l'information doit être exhaustive autant que le permettent le souci de l'importance significative et celui des coûts. Une omission peut rendre l'information fautive et trompeuse et en conséquence non fiable et insuffisamment pertinente.

Un grand nombre d'événements et de circonstances sont incertains. On ne peut empêcher l'incertitude mais il faut le traiter avec prudence, c'est-à-dire aborder avec précaution les jugements nécessaires pour préparer les estimations dans des conditions d'incertitude.

Comparabilité

Les utilisateurs doivent pouvoir comparer les informations d'une entreprise dans le temps afin d'analyser l'évolution de sa situation financière économique ou sociale et sa performance. Les utilisateurs doivent également être en mesure de comparer les données en provenance d'entreprises différentes. Une condition de cette comparabilité est que les utilisateurs soient informés des méthodes utilisées dans la préparation de l'information.

CHAPITRE 4: RÉFLEXIONS SUR LES INFORMATIONS PERTINENTES EN MATIÈRE SOCIALE

Le volume d'informations que l'on peut juger pertinentes en matière sociale comme en matière économique ou financière est très important. Il ne suffit cependant pas que l'une ou l'autre personne porte intérêt à une information pour qu'on puisse en déduire que l'information est pertinente; en effet, on ne peut perdre de vue le coût de la production de l'information. Le conseil d'administration de la société, voire même le législateur doivent dès lors effectuer des arbitrages pour concentrer l'attention sur l'information la plus pertinente, la plus intelligible et la plus fiable.

Contrairement à l'information financière, le tableau de bord social n'offre pas la possibilité d'une unité de mesure commune, la monnaie. L'élaboration de tableaux de synthèse en sera plus difficile. Toutefois, pour rendre l'information plus compréhensible et plus comparable, il est utile de la synthétiser autant que possible dans des tableaux normalisés accompagnés de commentaires explicatifs.

Certaines informations, même de caractère social, touchent à l'intimité de l'entreprise et ne devraient pas être diffusées en dehors de l'entreprise. Par contre, leur communication au conseil d'entreprise peut s'avérer utile voire nécessaire. En conséquence, on pourrait justifier que le degré de détail de l'information soit fonction de la publicité qui lui est donnée. On peut songer à trois niveaux de diffusion:

- l'information interne ne concernant que le conseil d'entreprise;
- l'information diffusée en annexe des comptes annuels par les entreprises qui ont un conseil d'entreprise;
- les informations diffusées en annexe des comptes annuels par les autres entreprises tenues à la publication d'un schéma complet.

Faut-il intégrer l'information sociale dans les comptes annuels ou choisir deux démarches parallèles ?

La déclaration gouvernementale propose le dépôt d'un bilan social » à l'occasion de la publication des comptes annuels ». Faut-il en déduire que les informations sociales doivent être insérées dans le formulaire de dépôt desdits comptes annuels à la Centrale des bilans de la Banque Nationale de Belgique ?

L'inclusion d'informations sociales dans l'annexe des comptes annuels et la publication distincte d'un tableau de bord social sont des procédés également acceptables. Il faut cependant prêter attention au fait que l'annexe des comptes annuels est dès à présent un document très détaillé; l'adjonction d'informations nouvelles devrait de préférence être limitée aux informations essentielles. Par ailleurs, dans ce cas, certains commentaires devraient aussi être fournis par le rapport de gestion.

Il paraît utile de distinguer d'une part, les informations qui peuvent être données sous forme chiffrées parce qu'elles sont directement issues d'un système d'enregistrement comptable produisant des informations vérifiables et d'autre part, les informations descriptives et les commentaires interprétatifs. Les deux éléments sont également nécessaires mais le degré d'objectivité qui s'y attache est variable.

Si l'information sociale doit figurer en annexe des comptes annuels complets, on pourrait suggérer de produire les états suivants éclairés de commentaires appropriés dans le rapport de gestion:

- Évolution de l'effectif (y compris le personnel intérimaire) par catégorie, et en équivalent temps plein;
- Répartition et évolution de la valeur ajoutée, y compris le coût du personnel intérimaire;
- Ventilation des coûts du travail ainsi que des services et investissements sociaux;

- Avantages financiers consentis par les pouvoirs publics en faveur de l'emploi et nombre de travailleurs concernés;
- Formation du personnel;
- Évolution du temps de travail réel.

Si le législateur souhaite compléter le dispositif d'information par un tableau de bord social à diffusion plus restreinte, en voici une philosophie:

1° Analyse de la valeur ajoutée

L'objectif est de mettre en évidence la dynamique de la création de richesses par l'entreprise.

- Détermination de la valeur ajoutée créée par l'ensemble du personnel travaillant dans l'entreprise sous différents statuts
- Évolution et commentaires de la quote-part des charges de personnel dans la valeur ajoutée et de la valeur ajoutée par personne occupée.

2° Effectif

L'objectif est d'évaluer l'évolution du nombre de postes de travail offerts par l'entreprise.

- Nombre de personnes occupées par catégorie, statut, sexe, âge, ancienneté
- Recours au travail intérimaire par l'entreprise
- Nombre de personnes occupées en équivalents plein temps.

On peut se référer à ce sujet à l'article 5 de la convention collective n°9 du 9 mars 1972. Ces statistiques portent tant sur la situation en fin d'exercice que sur les mouvements d'entrée et de sortie. Elles sont complétées par un commentaire sur les perspectives d'emploi.

3° Charges de personnel

L'objectif est de pouvoir apprécier la structure et les variations de ces charges par nature.

- Ventilation des rémunérations, charges sociales et pensions
- Ratio des charges de personnel par catégorie
- Coût du service du personnel et des services sociaux
- Avantages financiers consentis par les pouvoirs publics en faveur de l'emploi et nombre de travailleurs concernés.

On peut se référer à ce sujet aux informations qui sont déjà demandées dans l'annexe des comptes annuels ou dans l'article 10 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

4° Temps de travail

L'objectif est d'apprécier l'évolution de la durée du travail globale et par personne dans l'entreprise et de pouvoir la situer dans son secteur.

- Évolution du temps de travail réel (y compris chômage partiel, heures supplémentaires etc.)
- Facteurs perturbateurs de la valeur ajoutée (absentéisme, grève, accidents du travail et maladies professionnelles).

Ces informations statistiques ne peuvent pas être perçues correctement sans un commentaire approprié . Voir la convention collective n°9 bis (complétant l'article 5 de la C.C.T. n °9).

5° Environnement de travail

L'objectif est d'informer sur la politique en matière de formation d'organisation et d'amélioration du cadre de travail.

- Efforts de formation du personnel (nature, nombre d'heures, coûts, subventions)
- Investissements sociaux
- Nouvelles formes d'organisation de la production. Cette information devrait se présenter de manière essentiellement descriptive.

CHAPITRE 5: EN GUISE DE RÉFLEXION FINALE

Une part importante de l'information sociale, faisant l'objet du tableau de bord social, doit déjà être communiquée au conseil d'entreprise et est dès lors disponible au sein de l'entreprise.

Ses utilisateurs actuels observent qu'il n'existe pas de véritable normalisation, tant en ce qui concerne la définition et la présentation de ces données.

Cette constatation obère, souvent d'une manière significative, la compréhension et la comparabilité dans le temps et dans l'espace des informations sociales.

L'établissement d'un tableau de bord social constitue l'opportunité d'améliorer les dispositions légales et conventionnelles relatives aux informations à transmettre aux conseils d'entreprise, en harmonisant et en évitant les redondances tant avec ce tableau de bord qu'avec la législation comptable.

La portée des contrôles qui seraient à réaliser par les réviseurs d'entreprises pourrait être de ce fait mieux perçue.

En présentant son point de vue sur le bilan social ou le tableau de bord social, l'Institut des Réviseurs d'Entreprises a voulu participer à la réflexion engendrée par le programme gouvernemental. Il souhaite, ainsi, montrer son rôle de force de proposition, au service de l'intérêt public, en matière de qualité des informations économiques, sociales et financières à publier par les entreprises.

Annexe 5

Documents remis à l'ONSS

OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE
(Institution publique de sécurité sociale)

DECLARATION POUR LE 3^{ème} TRIMESTRE 1996
à renvoyer, dûment complétée, avant le 31 octobre 1996
à l'O.N.S.S., Boulevard de Waterloo 76, 1000 BRUXELLES
Tél. 02/509.31.11

3
1996
■ ■ ■

000
030-060
123

Si l'employeur n'a pas occupé de personnel durant le trimestre, il renverra la déclaration après y avoir porté la mention "néant".

S'il a cessé définitivement d'occuper du personnel et si son immatriculation peut être supprimée, il doit informer immédiatement l'O.N.S.S. de la date à partir de laquelle cette situation a pris cours. En outre, toute modification du nom et de l'adresse de l'employeur (nom, prénoms, domicile civil ou, s'il s'agit d'une société: dénomination, nature juridique, siège social), est à communiquer d'urgence à l'O.N.S.S.

CADRE COMPTABLE

CADRE RECAPITULATIF

CADRE RECAPITULATIF		RESERVE A L'O.N.S.S.		
I. - TOTAL DES COTISATIONS DUES (MONTANT DE LA CASE V, page 4)	<input type="text"/>	V		
II. - TOTAL DES DEDUCTIONS (MONTANT DE LA CASE W, page 6)	<input type="text"/>	W		
III. - TOTAL A PAYER AU C.C.P. N° 000-0261811-08 →	<input type="text"/>	V - W		
<p>Pour le mode et les délais de paiement, voir brochure "Instructions générales à l'usage des employeurs".</p>		<table border="1"> <tr><td align="center">+</td></tr> <tr><td align="center">-</td></tr> </table>	+	-
+				
-				
<p>AVANT DE RENVoyer SA DECLARATION, L'EMPLOYEUR S'ASSURERA QU'IL A JOINT AU CADRE COMPTABLE TOUS LES DOCUMENTS ANNEXES (RELEVES DU PERSONNEL, CADRES STATISTIQUES ET FEUILLE JUSTIFICATIVE DES DEDUCTIONS NOTAMMENT). LE RENVOI D'UNE DECLARATION INCOMPLETE PEUT ENTRAINER DU RETARD DANS SON TRAITEMENT ET ETRE PREJUDICABLE TANT A L'EMPLOYEUR QU'AUX TRAVAILLEURS.</p>		<p>Je soussigné agissant en qualité d'employeur ou de mandataire (biffer la mention inutile), certifie que les renseignements figurant sur cette déclaration, sont sincères et exacts. Les documents comptables d'après lesquels ils ont été fournis, peuvent être vérifiés par les services compétents de l'O.N.S.S.</p> <p>Signature (*): Date:</p> <p>(*) La signature de l'employeur ou de son mandataire, doit TOUJOURS être apposée sur la déclaration, même si celle-ci porte la mention "néant".</p>		

3/96-000

I. COTISATIONS DUES

CADRE 1. - TRAVAILLEURS MANUELS

015	OUVRIERS ET ASSIMILES	
rémunérations brutes : (rel. A col. 4)		
[]	× 1,08 = [] × 51,46 % =	[] A
027	ELEVES (OUVRIERS ET STAGIAIRES)	
rémunérations brutes : (rel. A col. 4)		
[]	× 1,08 = [] × 27,62 % =	[] B
035	APPRENTIS AGRES ET ASSIMILES	
rémunérations brutes : (rel. A col. 4)		
[]	× 1,08 = [] × 7,40 % =	[] C

3/96-000

CADRE 2 - TRAVAILLEURS INTELLECTUELS

495

TRAVAILLEURS INTELLECTUELS

1. rémunérations brutes :

(rel. B col. 4)
 × 45,46 % = a

2. cotisation sur le double pécule de vacances :

(rel. B col. 6)
 × 13,07 % = b

D
 (a + b)

487

ELEVES (TRAVAILLEURS INTELLECTUELS ET STAGIAIRES)

1. rémunérations brutes :

(rel. B col. 4)
 × 21,62 % = c

2. cotisation sur le double pécule de vacances :

(rel. B col. 6)
 × 13,07 % = d

E
 (c + d)

439

APPRENTIS AGREES ET ASSIMILES

1. rémunérations brutes :

(rel. B col. 4)
 × 1,40 % = e

2. cotisation sur le double pécule de vacances :

(rel. B col. 6)
 × 13,07 % = f

F
 (e + f)

CADRE 3. - COTISATIONS DESTINEES AU FONDS DE FERMETURE D'ENTREPRISES

809 a) Cotisations de base: Employeurs ayant occupé, en moyenne, au cours de l'année civile précédente :

MONTANT DES REMUNERATIONS BRUTES DECLAREES POUR TOUS LES TRAVAILLEURS (pour les trav. manuels à 108 %) → Au moins 20 travailleurs x 0,31 % OU Moins de 20 travailleurs x 0,22 % = G

810 b) Cotisation spéciale due pour ouvriers, travailleurs intellectuels et élèves (apprentis agréés -codes 035 et 439- exclus):

MONTANT DES REMUNERATIONS BRUTES (pour les trav. manuels à 108 %) → x 0,27 % = H

CADRE 4. - A COMPLETER UNIQUEMENT PAR LES EMPLOYEURS QUI OCCUPAIENT AU MOINS 10 TRAVAILLEURS AU 30 JUIN DE L'ANNEE PRECEDENTE

855 Ouvriers et travailleurs intellectuels

MONTANT DES REMUNERATIONS BRUTES (pour les travailleurs manuels à 108 %) → x 1,69 % = I

857 Apprentis agréés et élèves

MONTANT DES REMUNERATIONS BRUTES (pour les travailleurs manuels à 108 %) → x 1,60 % = J

CADRE 5. - COTISATION SPECIALE EN MATIERE DE PENSION COMPLEMENTAIRE

851 MONTANT DES VERSEMENTS EFFECTUES PAR L'EMPLOYEUR EN VUE D'ALLOUER AUX MEMBRES DE SON PERSONNEL OU LEURS AYANTS DROIT DES AVANTAGES EXTRA-LEGAUX EN MATIERE DE RETRAITE OU DE DECES PREMATURE → x 8,86 % = K

CADRE 6. - MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

852 MONTANT DES REMUNERATIONS BRUTES DECLAREES POUR TOUS LES TRAVAILLEURS (pour les trav. manuels à 108 %) → x 0,15 % = a } = L
 x 0,05 % = b } (a + b)

CADRE 7. - COTISATION DESTINEE A L'ACCOMPAGNEMENT DES CHOMEURS AUXQUELS UN PLAN INDIVIDUEL D'ACCOMPAGNEMENT EST APPLICABLE

854 MONTANT DES REMUNERATIONS BRUTES DECLAREES POUR TOUS LES TRAVAILLEURS (pour les trav. manuels à 108 %) → x 0,05 % = M

CADRE 8. - COTISATION SPECIALE POUR LA SECURITE SOCIALE

856 REPORT DU TOTAL MENTIONNE DANS LA COLONNE 7b DES RELEVES DU PERSONNEL → N

CADRE 9. - COTISATION DESTINEE A LA PROMOTION D'INITIATIVES EN MATIERE D'ACCUEIL DES ENFANTS

858 MONTANT DES REMUNERATIONS BRUTES DECLAREES POUR TOUS LES TRAVAILLEURS (pour les trav. manuels à 108 %) - APPRENTIS AGREES - CODES 035 ET 439 - EXCLUS → x 0,05 % = O

CADRE 10. - COTISATIONS SPECIALES SUR LA PREPENSION CONVENTIONNELLE

879 REPORT DES TOTAUX MENTIONNES SUR LE FORMULAIRE "RELEVÉ 5" RELATIF A LA PREPENSION CONVENTIONNELLE → Colonne 6 + Colonne 8 = S

CADRE 11. - TOTAL DES COTISATIONS DUES

TOTAL DES CASES A+B+C+D+E+F+G+H+I+J+K+L+M+N+O+S → V
 A REPORTER A LA CASE V DU CADRE RECAPITULATIF (page 1)

CADRE 12. - RENSEIGNEMENTS SE RAPPORTANT AUX TITRES-REPAS

Nombre de travailleurs bénéficiaires Nombre de titres-repas attribués Montant total de la part patronale

OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE

DECLARATION POUR LE 3^{ème} TRIMESTRE 1996

Si l'employeur ne sollicite pas de réduction, il ne doit PAS renvoyer le présent formulaire.

3
1996
■ ■ ■

M
083-194

CADRE COMPTABLE
II. DEDUCTIONS DE COTISATIONS

CADRE 1. - DEDUCTION "MARIBEL"

108	Employeurs ayant occupé, en moyenne, moins de 20 travailleurs au cours de l'année civile précédente		Autres employeurs								
109	pour cinq ouvriers au maximum		autres ouvriers								
Nombre d'ouvriers qui ont effectivement presté au moins le minimum requis	x	3.000 F	+	x	1.875 F	OU	x	1.875 F	=	<input type="text"/>	M
	x	9.300 F	+	x	8.437 F	OU	x	8.437 F	=	<input type="text"/>	M
Employeurs en possession d'une autorisation de transport routier international Employeurs relevant du secteur horticole et sylvicole qui satisfont aux dispositions de l'A.R. du 21 juin 1994 (M.8. du 28 juin 1994)											

CADRE 2. - DEDUCTION FORFAITAIRE DE LA COTISATION PATRONALE POUR CHAQUE EMPLOI SUPPLEMENTAIRE

763	Nombre de travailleurs pour lesquels l'employeur peut bénéficier de la déduction de cotisation	x	37.500 F	=	<input type="text"/>	N
-----	--	---	----------	---	----------------------	---

CADRE 3. - DEDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES POUR BAS SALAIRES

764	Report du total de la colonne 5 des relevés A, B ou SP	→	<input type="text"/>	O
-----	--	---	----------------------	---

CADRE 4. - DEDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES DANS LE CADRE DES ACCORDS EN FAVEUR DE L'EMPLOI

765	Montants à reporter de la colonne 13b des relevés A, B ou SP	→	<input type="text"/>	P
-----	--	---	----------------------	---

CADRE 5. - DEDUCTION POUR LES ANCIENS STAGIAIRES ENGAGES DANS LES LIENS D'UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Montants à reporter de la colonne 13b des relevés A, B ou SP (ouvriers: rémunérations à 108%)						
119	ouvriers de catégorie spéciale	<input type="text"/>	x 10,- % =	<input type="text"/>	a	
114	ouvriers ordinaires	<input type="text"/>	x 10,- % =	<input type="text"/>	b	
594	travailleurs intellectuels	<input type="text"/>	x 10,- % =	<input type="text"/>	c	
					<input type="text"/>	R
					(a + b + c)	

6392F1

CADRE 6. - DEDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES EN VUE DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI

(A. R. n° 495 du 31 décembre 1986, loi-programme du 30 décembre 1988, plan plus un, plan d'embauche des jeunes-loi du 23 juillet 1993, plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi-loi du 21 décembre 1994, et déductions dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle et de la prépension à mi-temps-loi du 22 décembre 1995)

Montants à reporter de la colonne 13b des relevés A, B ou SP

1. CATEGORIES DE TRAVAILLEURS POUR LESQUELS LA COTISATION DE 1,60 % N'EST PAS DUE	OU	2. CATEGORIES DE TRAVAILLEURS POUR LESQUELS LA COTISATION DE 1,60 % EST DUE
<u>a. travailleurs pour lesquels la cotisation de modulation salariale n'est pas due</u>		
117 ouvriers [] x 24,87 % = [] a	OU	117 ouvriers [] x 26,47 % = [] a
128 élèves (ouvriers) [] x 16,01 % = [] b	OU	128 élèves (ouvriers) [] x 17,61 % = [] b
597 travailleurs intellectuels [] x 24,87 % = [] c	OU	597 travailleurs intellectuels [] x 26,47 % = [] c
588 élèves (travailleurs intellectuels) [] x 16,01 % = [] d	OU	588 élèves (travailleurs intellectuels) [] x 17,61 % = [] d
<u>b. ouvriers et élèves ordinaires</u>		
116 ouvriers [] x 32,35 % = [] e	OU	116 ouvriers [] x 34,04 % = [] e
126 élèves [] x 16,01 % = [] f	OU	126 élèves [] x 17,61 % = [] f
<u>c. apprentis agréés (manuels)</u>		
136 apprentis agréés [] x 1,40 % = [] g	OU	136 apprentis agréés [] x 3, - % = [] g
<u>d. travailleurs intellectuels et élèves</u>		
596 travailleurs intellectuels [] x 32,35 % = [] h	OU	596 travailleurs intellectuels [] x 34,04 % = [] h
586 élèves [] x 16,01 % = [] i	OU	586 élèves [] x 17,61 % = [] i
<u>e. apprentis agréés (intellectuels)</u>		
538 apprentis agréés [] x 1,40 % = [] j	OU	538 apprentis agréés [] x 3, - % = [] j
Total (a+b+c+d+e+f+g+h+i+j) = [] T		Total (a+b+c+d+e+f+g+h+i+j) = [] T

CADRE 7. - TOTAL DES DEDUCTIONS

TOTAL DES CASES M + N + O + P + R + T	[] W
A REPORTER A LA CASE W DU CADRE RECAPITULATIF (page 1)	

6392F2

OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE

DECLARATION POUR LE 2^{ème} TRIMESTRE 1996

CADRES STATISTIQUES

2
1996
■ ■

A renvoyer, dûment complétés, avant le 31 juillet 1996
à l'O.N.S.S., Boulevard de Waterloo, 76 - 1000 BRUXELLES

a) *L'entreprise, l'administration, l'organisme ou l'établissement exercent-ils, dans une seule commune, une seule activité ?*

OUI NON (1)

Dans l'affirmative, ne complétez que le CADRE 1 au verso et indiquez la nature de l'activité ainsi que la commune où cette activité est exercée :

- nature de l'activité :

- nom de la commune :

b) *L'entreprise, l'administration, l'organisme ou l'établissement exercent-ils plusieurs activités ou une ou plusieurs activité(s) dans plusieurs communes ?*

OUI NON (1)

Dans l'affirmative, complétez le CADRE 1 et le CADRE 2.

Pour une entreprise du secteur de la construction (catégories 024, 026, 044 et 054), seuls le CADRE 1 et les points indiqués ci-après sont à compléter si la durée des chantiers est inférieure à trois mois ou si les chantiers, quelle que soit leur durée, sont situés dans une seule commune:

- nature de l'activité :

- nom de la commune :

Si des chantiers d'une durée de trois mois ou plus sont situés dans différentes communes, complétez le CADRE 1 et le CADRE 2.

NOTE: Pour décrire son (ses) activité(s), l'employeur est invité à utiliser les termes du registre du commerce (une nomenclature des activités commerciales est jointe à l'arrêté royal du 20 août 1981). Chaque activité doit être indiquée de façon détaillée. Veuillez éviter l'emploi d'appellations vagues telles que "industriel, fabricant, mécanicien, entrepreneur, commerçant" ou de termes généraux comme "textiles, construction métallique, denrées alimentaires, construction, habillement, enseignement". Dans le cas d'un commerce, il convient de préciser s'il s'agit d'un commerce de gros ou de détail.

(1) Biffer la mention inutile.

6281F1

169

CADRE STATISTIQUE 1

2
1996
■ ■

	HOMMES				FEMMES			
	Nombre des travailleurs assujettis au 30-06-1996 (1)	A reporter des relevés		Nombre des travailleurs assujettis au 30-06-1996 (1)	A reporter des relevés		Nombre total des journées (report col. 9a)	
		Total des rémunérations (2) (report col. 4)	Autre régime de travail		Total des rémunérations (2) (report col. 4)	Autre régime de travail		
		Semaine de 5 jours	Autre régime de travail		Semaine de 5 jours	Autre régime de travail		
RELEVÉ "SP" Ouvriers								
011 010								
Contractuels subvent.								
029 028								
Elèves								
022								
RELEVÉ "A" Ouvriers								
015 012 014 013								
Contractuels subvent.								
024 025 023								
Elèves								
027 026								
Apprentis agréés								
035								
RELEVÉ "B" Travailleurs intellectuels								
495 492 496 491 493								
Contractuels subvent.								
484 485 488 489								
Elèves								
487 486 482								
Apprentis agréés								
439								
RELEVÉ "C" Travailleurs soumis uniquement à l'assurance-soins de santé								
675								

(1) Ce nombre doit correspondre au total des travailleurs figurant sur les relevés du personnel, diminué du nombre des travailleurs qui, avant le dernier jour du trimestre, étaient soit décédés, soit pensionnés ou pré-pensionnés, soit en pause carrière et des autres travailleurs dont le contrat a pris fin avant le dernier jour du trimestre.
 (2) Les rémunérations sont à totaliser en un seul montant dans le cas où des travailleurs sont occupés dans le régime hebdomadaire de travail de cinq jours et dans d'autres régimes.

CADRE 2 - IMPORTANTS RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES COMPLEMENTAIRES (à communiquer annuellement)
 Les entreprises, administrations, organismes ou établissements qui doivent pouvoir disposer de plus de 10 lignes pour indiquer les données statistiques complémentaires, sont invitées à joindre une liste complémentaire établie suivant le modèle ci-après.

LISTE DES SIEGES (SUCCURSALES) ET/OU DES DIFFERENTES ACTIVITES

N° d'ordre	Communes où les activités sont exercées (1)	Cadre réservé à l'O.N.S.S.		Nombre de travailleurs au 30 juin 1996																				
				RELEVE SP						RELEVE A						RELEVE B						RELEVE C		
				011 010		029 028		022	015 012		024		027 026		035	495		484 485		487		439	675	
				Ouvriers		Contractuels subvent.		Elèves	Ouvriers		Contractuels subvent.		Elèves	Apprentis agréés		Travailleurs intellectuels		Contractuels subvent.		Elèves	Apprentis agréés		Soins de santé	
C		B		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								
6																								
7																								
8																								
9																								
10																								
Totaux (3) :																								

(1) Commune (dénomination actuelle et complète, à l'exception des hameaux et lieux-dits) où le travailleur exerce ou commence normalement son activité. Les travailleurs de la construction, qui sont occupés sur des chantiers ouverts pour une durée inférieure à trois mois (ou qui font partie d'équipes de placement à caractère ambulants), doivent être rattachés au siège ou à l'unité technique dont ils dépendent. Si les travailleurs sont occupés sur des chantiers d'une durée d'au moins trois mois, il y a lieu de mentionner le nom de la ou des communes où ces chantiers sont situés.

(2) Activités du siège, de la filiale, de la succursale ou de l'unité technique (département, section, ou service régional, s'il s'agit d'une administration ou d'un organisme) et non pas la profession du travailleur. Pour les établissements d'enseignement, il faut spécifier: jardin d'enfants, enseignement maternel, primaire, secondaire, normal, artistique ou technique.

(3) Chaque total inscrit dans le CADRE 2 de la déclaration doit être égal à celui qui est déclaré dans la case correspondante du CADRE 1.

OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE

Liste des travailleurs engagés A PARTIR DU 1^{er} JUILLET 1994
et donnant lieu à la réduction des cotisations patronales
sur base de la loi-programme du 30 décembre 1988.

Concerne uniquement les travailleurs pour lesquels
la réduction demandée est mentionnée sous la lettre-code "W".

Avant de compléter cette liste, l'employeur est prié de lire l'explication au verso.
S'il ne sollicite pas de réduction, il ne doit pas renvoyer le présent formulaire.

T
bis

3

1996



	Noms et prénoms	N° du registre national, ou, à défaut, date de naissance	Date de l'engagement	Fraction utilisée (1)	Catégorie du nouveau travailleur (2)	Noms et prénoms du travailleur remplacé (3)	Date de sortie ou d'interruption de la carrière profes- sionnelle du tra- vailleur remplacé (3)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

ANNEXE 5

- (1) En cas de trimestre incomplet ou de travail à temps partiel, établir proportionnellement aux prestations effectuées le montant sur lequel la réduction peut être calculée. Dans ce cas, indiquer la fraction utilisée en face du nom du travailleur. (Ex.: 1/2 pour des prestations à 50 %).
- (2) Voir au verso les catégories décrites au point C.
- (3) Ne remplir cette colonne que pour le premier trimestre faisant l'objet d'une demande de diminution de cotisations pour un nouveau travailleur des catégories T2, T4, T5, T6, T7 et T8.

**REDUCTION TEMPORAIRE DES COTISATIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE, EN VUE DE LA
PROMOTION DE L'EMPLOI,
POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ENGAGES A PARTIR DU 1^{er} JUILLET 1994
(Loi-programme du 30 décembre 1988)**

L'employeur est invité à s'assurer qu'il remplit TOUTES LES CONDITIONS prévues par la loi susmentionnée.

A. Travailleurs supplémentaires et travailleurs remplaçant des travailleurs qui sont démissionnaires volontaires, qui ont obtenu une pension légale, qui sont décédés ou qui ont soit mis un terme à l'exécution de leur contrat de travail, soit réduit leurs prestations de travail (interruption de la carrière professionnelle).

Conditions à remplir dans le chef du travailleur nouvellement engagé.

Le travailleur doit être demandeur d'emploi et satisfaire à une des conditions suivantes :

- 1) avoir entre 18 et 25 ans et avoir, pendant les 12 mois précédant l'engagement, bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine; (1a)
- 2) au moment de l'engagement avoir bénéficié sans interruption pendant les 18 mois précédents d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine; (1a)
- 3) avoir 40 ans au moins, et pendant les 12 mois précédant l'engagement, avoir bénéficié sans interruption d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine; (1a)
- 4) bénéficier au moment de l'engagement, sans interruption depuis au moins six mois, du minimum de moyens d'existence; (1b)
- 5) au moment de l'engagement, être handicapé enregistré au Fonds national de reclassement social des handicapés; (1c)
- 6) avoir bénéficié, sans interruption, d'allocations de chômage conformément aux dispositions de l'article 103 de l'A.R. du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (demandeur d'emploi devenu chômeur dans un emploi à temps partiel volontaire); (1a)
 - pendant les 18 mois qui précèdent l'engagement;
 - pendant les 12 mois qui précèdent l'engagement s'il est âgé de 40 ans au moins;
- 7) suivre ou avoir suivi un plan d'accompagnement individuel tel que visé au Titre IV de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses et pour autant que l'employeur réponde aux conditions de l'A.R. du 12 février 1993. (1a)

B. Premiers travailleurs.

Conditions à remplir dans le chef du travailleur nouvellement engagé.

Aux conditions mentionnées au point A. ci-dessus s'ajoutent les suivantes :

- 8) être chômeur complet indemnisé; (1a)
- 9) être chômeur complet inscrit comme demandeur d'emploi au F.O.R.E.M. ou à l'O.R.B.E.M. depuis plus d'un an et non indemnisé pendant cette période; (1a)
- 10) être un ancien apprenti qui remplit les conditions de l'article 36 (à l'exception du § 1, 4^o) ou 39 de l'A.R. du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage; (1a)
- 11) être chômeur complet inscrit au F.O.R.E.M. ou à l'O.R.B.E.M. comme demandeur d'emploi et, pendant les 2 années précédant l'engagement, avoir été assujéti pendant au moins un an au statut social des travailleurs indépendants, en tant qu'indépendant au sens de l'article 3 de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants. (1a)

La réduction peut également être obtenue pour deux travailleurs nouvellement engagés, occupés à mi-temps.

C. Catégorie dont relève le travailleur nouvellement engagé.

- T1 : premier travailleur engagé;
- T2 : remplaçant du travailleur visé sous T1, dont le contrat de travail a pris fin avant l'expiration de la période couverte par la réduction des cotisations;
- T3 : nouveau travailleur supplémentaire;
- T4 : remplaçant d'un travailleur visé sous T3, dont le contrat de travail a pris fin avant l'expiration de la période couverte par la réduction des cotisations;
- T5 : nouveau travailleur remplaçant un travailleur qui est démissionnaire volontaire, qui a obtenu une pension légale, qui est décédé ou qui a soit mis un terme à l'exécution de son contrat de travail, soit réduit ses prestations de travail (interruption de la carrière professionnelle);
- T6 : remplaçant d'un travailleur visé sous T5, dont le contrat de travail a pris fin avant l'expiration de la période couverte par la réduction des cotisations;
- T7 : travailleur visé au Titre IV de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses (plan d'accompagnement);
- T8 : remplaçant du travailleur visé sous T7, dont le contrat de travail a pris fin avant l'expiration de la période couverte par la réduction des cotisations.

(1) Pour chaque travailleur pour lequel la réduction de cotisations est demandée pour la première fois, joindre à la présente :

- (a) une attestation du F.O.R.E.M. ou de l'O.R.B.E.M., et de l'O.N.E.M. confirmant cette situation.
- (b) une attestation du F.O.R.E.M. ou de l'O.R.B.E.M. et du C.P.A.S. confirmant cette situation.
- (c) une attestation du F.O.R.E.M. ou de l'O.R.B.E.M. et du Fonds national de reclassement social des handicapés.

6395F2

Annexe 6

Programme de révision

Client:		Vérificateur:	
Exercice:		Date de la vérification:	
BILAN SOCIAL			
Objectif: Vérifier que;			
<ul style="list-style-type: none"> • les informations reprises dans le bilan social présentent de manière sincère la situation du personnel travaillant pour l'entreprise • la législation comptable en la matière a été appliquée de manière correcte 			
1. État et évolution des effectifs 1.1. Nombre moyen de travailleurs – Obtenir un aperçu mensuel des effectifs – Réconcilier avec le registre du personnel – Réconcilier avec les déclarations faites à l'ONSS – Recalculer les équivalents temps plein – Effectuer des contrôles de cohérence par comparaisons – Envoyer une lettre de confirmation standard au secrétariat social et réconcilier les écarts		Initiales	Référence
		Observations	

Client:	Vérificateur:		
Exercice:	Date de la vérification:		
	Initiales	Référence	Observations
<p>1.2. <i>Le nombre effectif d'heures prestées</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Réconcilier avec les déclarations faites à l'ONSS - Vérifier s'il s'agit bien d'heures effectivement prestées - Vérifier les calculs des heures prestées à temps partiel - Réconcilier avec la confirmation <p>1.3. <i>Frais de personnel (en milliers de francs)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Réconcilier le total avec les comptes 62. du grand livre - Vérifier si la ventilation entre temps plein et temps partiel est correcte - Réconcilier les écarts - Vérifier la classification avec les comptes 61. du grand livre - Vérifier si l'omission est autorisée - Réconcilier avec la confirmation <p>1.4. <i>Avantages accordés en sus du salaire (en milliers de francs)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Obtenir un aperçu de ces avantages en sus du salaire et réconcilier - Comparer avec les pièces justificatives - Réconcilier avec les comptes du grand livre - Réconcilier les écarts - Vérifier la classification avec les comptes 61. du grand livre 			

Client:		Vérificateur:		
Exercice:		Date de la vérification:		
		Initiales	Référence	Observations
<p>2. Intérimaires et personnes mises à la disposition de l'entreprise</p> <p>2.1. <i>Nombre moyen de personnes occupées / nombre effectif d'heures prestées</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Obtenir éventuellement un aperçu - Comparer avec les pièces justificatives - Envoyer une lettre de confirmation standard <p>2.2. <i>Frais pour l'entreprise (en milliers de francs)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Comparer avec les pièces justificatives - Réconcilier avec les comptes 61. du grand livre - Vérifier la classification avec les comptes 62. du grand livre <p>3. Tableau des mouvements du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réconcilier avec la confirmation - Réconcilier avec le registre du personnel - Réconcilier avec les déclarations faites à l'ONSS - Obtenir un aperçu ventilant les mouvements selon le sexe et le niveau d'études - Vérifier les raisons de la cessation et comparer avec les provisions et les coûts actés à ce propos - Vérifier le calcul en ETP - Effectuer les contrôles de cohérence par comparaisons 				

Client:	Vérificateur:		
Exercice:	Date de la vérification:		
	Initiales	Référence	Observations
<p>4. Mesures en faveur de l'emploi</p> <p>4.1. <i>Mesures comportant un avantage financier</i></p> <p>4.1.1. Plan d'entreprise Réconcilier avec les déclarations ONSS, cadre comptable II, Dédutions de cotisations, cadre 2, rubrique N</p> <p>4.1.2. Plan d'embauche pour des jeunes Réconcilier avec les déclarations ONSS, cadre comptable II, Dédutions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction relative aux travailleurs concernés.</p> <p>4.1.3. Bas salaires Réconcilier avec les déclarations ONSS, cadre comptable II, Dédutions de cotisations, cadre 3, rubrique O.</p> <p>4.1.4. Accords pour l'emploi 1995-1996 Réconcilier avec les déclarations ONSS, cadre comptable II, Dédutions de cotisations, cadre 4, rubrique P.</p>			

Client:		Vérificateur:		
Exercice:		Date de la vérification:		
		Initiales	Référence	Observations
4.1.5. Plan d'embauche pour les chômeurs de longue durée Réconcilier avec les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction relative aux travailleurs concernés.				
4.1.6. Maribel Réconcilier avec les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 1, rubrique M.				
4.1.7. Emplois de réinsertion (plus de 50 ans) Réconcilier avec les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction relative aux travailleurs concernés.				
4.1.8. Prépension conventionnelle à mi-temps Réconcilier avec les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction relative aux travailleurs concernés.				
4.1.9. Interruption complète de carrière Réconcilier avec les déclarations ONSS, cadre comptable II, Déductions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction relative aux travailleurs concernés.				

Client:	Vérificateur:		
Exercice:	Date de la vérification:		
	Initiales	Référence	Observations
<p>4.1.10. Interruption de carrière à temps partiel Réconcilier avec les déclarations ONSS, cadre comptable II, Dédutions de cotisations, cadre 6, rubrique T et calculer la partie de la déduction relative aux travailleurs concernés.</p> <p>4.2. <i>Mesures non assorties d'un avantage financier</i> Obtenir du service du personnel un aperçu qui ventile le nombre de travailleurs concernés par les mesures suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrat de première expérience professionnelle • Emploi-tremplin • Stage des jeunes • Convention emploi-formation • Contrat d'apprentissage • Contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée • Prépension conventionnelle <p>5. Formation des travailleurs</p> <p>5.1. <i>Obtenir la planification annuelle de formation par membre du personnel</i></p> <p>5.2. <i>Obtenir la ventilation des frais de formation selon le critère externes / internes</i></p>			

Client:		Vérificateur:	
Exercice:		Date de la vérification:	
BILAN SOCIAL - Organisation administrative et contrôle interne			
OBJECTIF: vérifier que:			
<ul style="list-style-type: none"> • toutes les informations sociales peuvent être obtenues avec la précision, la fiabilité et l'efficacité requises. • les modifications de la loi comptable en la matière ont été correctement et pleinement appliquées. 			
	Initiales	Référence	Observations
1. Procédures de rapport appropriées 1.1. <i>Qui est chargé de l'établissement du bilan social ?</i> 1.2. <i>Décrire les procédures (relatives au contrôle et au rapport) mises en place entre le département financier et le département de la gestion des ressources humaines.</i>			

Client: Exercice:	Vérificateur: Date de la vérification:						
<p>1.3. <i>Le plan comptable a-t-il été adapté aux nouvelles dispositions ? (617 Personnel intérimaire et personnes mises à la disposition de l'entreprise, 618 Rémunérations, primes pour assurances extra-légales, pensions de retraite et de survie des administrateurs, gérants et associés actifs qui ne sont pas attribuées en vertu d'un contrat de travail)</i></p> <p style="text-align: center;">Oui Non Non applicable</p> <p>1.4. <i>Le contenu du compte principal 62 correspond-il aux nouvelles dispositions introduites dans la législation comptable ?</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>1.5. <i>Tests par sondage des procédures relatives au contrôle et au rapport en la matière.</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Initiales</th> <th style="width: 15%;">Référence</th> <th style="width: 70%;">Observations</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 400px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Initiales	Référence	Observations			
Initiales	Référence	Observations					

Client:		Vérificateur:		
Exercice:		Date de la vérification:		
		Initiales	Référence	Observations
<p>1.6. <i>L'entreprise fait-elle appel aux services d'un secrétariat social externe ?</i></p> <p style="text-align: center;">Oui Non Non applicable</p> <p><i>Dans l'affirmative, examiner quelle information sociale ce secrétariat pourrait déjà communiquer.</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
<p>1.7. <i>Conclusions</i></p> <p>Sur la base des travaux de contrôle ci-dessus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indication des points forts / faibles de l'organisation administrative et du système de contrôle interne en la matière. <p>.....</p> <p>.....</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction d'une lettre de recommandation au conseil d'administration <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Date: Collaborateur: Associé:</p>				