

## NOTICE EXPLICATIVE DE L'ENQUÊTE ACEMO SUR LES PETITES ENTREPRISES PORTANT SUR L'ANNEE 2023

- Cette enquête annuelle s'adresse aux **entreprises de 1 à 9 salariés** de l'ensemble du secteur privé, **y compris les associations, les syndicats de copropriété ou les professions libérales employant des salariés.**
- Cette enquête concerne **tous les établissements de votre entreprise.** Si les salariés correspondant au SIREN de votre entreprise sont répartis sur plusieurs établissements, remplissez ce questionnaire relativement à l'ensemble des salariés de tous les établissements.
- Si l'entreprise est en **cessation d'activité**, veuillez nous adresser un extrait Kbis, le jugement du tribunal de commerce ou tout autre document officiel attestant de cette cessation totale d'activité. Votre réponse sera ainsi enregistrée, ce qui évitera un rappel inutile.
- Si vous n'avez **aucun salarié au 31 décembre 2023** ou si vous aviez **10 salariés ou davantage**, après avoir répondu à la question I.1 « Effectif total de salariés », passez directement à la partie « V. Temps consacré à ce questionnaire » et renvoyez-nous le questionnaire (papier ou internet).
- L'adhésion au TESE (Titre Emploi Service Entreprise) ou au CEA (Chèque Emploi Associatif) ne dispense pas de répondre à cette enquête.

### I. Informations générales concernant votre entreprise au 31 décembre 2023

**1. Effectif total de salariés :** Indiquez l'effectif salarié présent dans votre entreprise au 31 décembre 2023. Cet effectif correspond à tous les salariés ayant un contrat de travail (écrit ou non) dans l'un des établissements de votre entreprise en fin d'année et qui sont payés par ces établissements. **Ne pas convertir en équivalents temps plein.**

- **INCLURE :** les salariés en congé de maladie, de maternité ou en congé parental, les apprentis, les contrats aidés, les intermittents du spectacle (à compter si présents au 31 décembre 2023), les CDD d'usage (occasionnels, saisonniers, etc.), les contrats permanents pour les agences d'intérim, les gérants salariés.
- **EXCLURE :** les intérimaires en mission, les stagiaires, les extras, les VRP multcartes, les gérants non-salariés, les salariés sous contrat public, les mandataires sociaux, les services civiques.

**2. et 3. Effectif de salariés à temps complet et à temps partiel :** l'effectif à temps partiel comprend les salariés dont la durée de travail est inférieure à celle des salariés à temps complet. Assurez-vous que : effectif à temps partiel + effectif à temps complet = effectif total indiqué à la question I.1.

**4. Nombre d'apprentis :** indiquez le nombre d'apprentis dans votre entreprise au 31 décembre 2023. Si vous n'avez aucun apprenti à cette date, indiquez 0. L'effectif d'apprentis doit être inférieur ou égal à l'effectif total de salariés à temps complet indiqué à la question I.2.

**5. et 6. Principale convention collective de branche appliquée :** Si la convention collective indiquée (code IDCC) est correcte, cochez la case « Vous appliquez cette convention collective ». Si elle est erronée, cochez la case « Vous appliquez une autre convention » et précisez la convention (code IDCC) qui s'applique **au plus grand nombre de salariés dans votre entreprise.** Vous trouverez la liste des conventions collectives en vigueur sur le site : [www.travail-emploi.gouv.fr/idcc](http://www.travail-emploi.gouv.fr/idcc). Si aucune convention collective ne s'applique dans votre entreprise, cochez la case « Vous n'appliquez pas de convention collective ».

### II. Effets de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2024

**1. Bénéficiaire de la revalorisation de Smic :** Indiquez si certain de vos salariés ont bénéficié directement de la revalorisation du Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) au **1<sup>er</sup> janvier 2024**. Le Smic horaire brut a été porté à 11,65 € de l'heure à cette date. Cochez « Oui » si au moins un salarié hors apprenti était payé sur une base brute inférieure à 11,65 € de l'heure au 31 décembre 2023.

**2.** Indiquez l'effectif de salariés, hors apprentis, bénéficiaires directs de la revalorisation du Smic. Il doit être inférieur à l'effectif total de salariés hors apprentis (questions I.1 et I.4).

**3. Quotité de travail des salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic :** parmi les salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic (hors apprentis), distinguez le nombre de bénéficiaires à temps complet et le nombre de bénéficiaires à temps partiel. Assurez-vous que la somme des bénéficiaires à temps complet et à temps partiel est bien égale à l'effectif concerné par la revalorisation du Smic indiqué à la question II.2.

**4. Sexe des salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic :** parmi les salariés bénéficiaires de la revalorisation du Smic (hors apprentis), indiquez le nombre de femmes et d'hommes. Assurez-vous que la somme des femmes et des hommes bénéficiaires est bien égale à l'effectif concerné par la revalorisation du Smic indiqué à la question II.2.

### III. Épargne salariale et partage de la valeur en 2023

- **Si la gestion financière des fonds est externalisée**, par exemple vers une société d'assurance ou bancaire, **veuillez-vous retourner vers votre prestataire afin de récupérer les informations nécessaires au remplissage du questionnaire.**
- **Pour les accords de groupe ou d'UES** (unité économique et sociale), **répondez uniquement pour votre entreprise** et non pour l'ensemble du groupe ou de l'UES. Si vous ne disposez des chiffres qu'au niveau du groupe, merci de nous contacter.

**2. Participation des salariés versée en 2024 au titre de l'exercice 2023 :**

- Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation mais peuvent volontairement mettre en œuvre cet accord dans les mêmes conditions que les autres si elles le souhaitent. Les montants versés au titre de la participation ne sont pas soumis à cotisations sociales (uniquement CSG et CRDS) s'ils sont bloqués pendant cinq ans sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE, PEI ou PEG), un plan d'épargne retraite collectif (PERCO ou PER d'entreprise collectif) ou compte courant bloqué.

Si la participation n'était pas en place dans votre entreprise en 2023, cochez Non à la 1<sup>re</sup> question et passez à la partie III-3 sur l'intéressement.

Si la participation était en place dans votre entreprise mais que l'exercice 2023 n'a pas permis d'attribuer de la participation, cochez Oui à la 1<sup>re</sup> question et cochez Non à la 2<sup>ème</sup> question, puis passez à la partie III-3 sur l'intéressement.

Le montant versé en 2024 doit être mentionné **CSG et CRDS comprises** et correspondre au montant calculé sur l'exercice 2023 (par référence à un accord déposé au plus tard en juin 2023).

### **3. Intéressement des salariés au titre de l'exercice 2023 :**

Si votre entreprise n'avait pas d'accord d'intéressement en vigueur en 2023, cochez Non à la 1<sup>re</sup> question et passez à la partie III-4 sur le plan d'épargne entreprise (PEE, PEI ou PEG).

Si un accord d'intéressement était en vigueur dans votre entreprise mais que l'exercice 2023 n'a pas permis d'attribuer de l'intéressement, cochez Oui à la 1<sup>re</sup> question et cochez Non à la 2<sup>ème</sup> question, puis passez à la partie III-4 sur le plan d'épargne d'entreprise.

Le montant versé en 2024 doit être mentionné **CSG et CRDS comprises** et correspondre au montant calculé sur l'exercice 2023 (par référence à un accord déposé au plus tard en juin 2023).

### **4. Plan d'épargne d'entreprise (PEE, PEI ou PEG) en 2023 :**

➤ Les PEI (plan d'épargne interentreprises) mis en place par la loi du 19 février 2001 ouvrent le dispositif de l'épargne salariale aux petites entreprises souhaitant se regrouper (accords de branche ou de territoire, associations entre plusieurs entreprises).

Si vos salariés n'ont pas eu accès à un plan d'épargne d'entreprise en 2023, cochez Non à la 1<sup>re</sup> question et passez à la partie III-5 sur le plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PER d'entreprise collectif).

Les sommes déposées sur le plan en 2023 ainsi que leur détail par origine doivent être mentionnées **CSG et CRDS déduites**. Pour les sommes provenant de la participation et de l'intéressement, il s'agit de sommes effectivement versées en 2023, calculées sur l'exercice 2022.

Le versement provenant d'un CET correspond à un transfert de jours monétisés préalablement placés sur un CET (compte épargne-temps).

### **5. Plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PER d'entreprise collectif) en 2023 :**

Si vos salariés n'ont pas eu accès à un plan d'épargne retraite collectif en 2023, cochez Non à la 1<sup>re</sup> question et passez à la partie III-6 sur la prime de partage de la valeur.

Les sommes déposées sur le plan en 2023 ainsi que leur détail par origine doivent être mentionnées **CSG et CRDS déduites**. Pour les sommes provenant de la participation et de l'intéressement, il s'agit de sommes effectivement versées en 2023, calculées sur l'exercice 2022.

Si vous avez un PERCO et un PER d'entreprise collectif en place en même temps sur une entreprise, ne compter qu'une fois le salarié s'il a épargné sur les deux plans. Par contre, compter les sommes totales versées sur les deux plans.

### **6. Prime de partage de la valeur (PPV) en 2023 :**

La prime de partage de la valeur (PPV) est un dispositif mis en vigueur par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. La PPV remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa ou prime « Macron ») à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Si vos salariés n'ont pas bénéficié de la prime de partage de la valeur en 2023, cochez Non à la question correspondante et passez à la partie IV.

## **IV. Emplois pour lesquels vous faites des démarches de recherche d'un candidat**

Il vous est demandé de dénombrer les postes nouvellement créés, inoccupés, ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels vous entreprenez des **démarches actives de recherche de candidats adéquats, immédiatement et/ou dans les 3 prochains mois**, à l'extérieur de votre entreprise. Ces postes peuvent être des CDI ou des CDD, même de courte durée (de moins d'un mois).

La recherche de candidat peut passer par une annonce papier ou internet ; il peut s'agir d'un entretien avec un candidat ; il peut s'agir de faire appel à France Travail, l'APEC, un bureau public ou privé de placement ou tout autre organisme.

➤ **EXCLURE** : ne doivent pas être mentionnés ici les postes à pourvoir par des apprentis non payés, par des prestataires extérieurs (tant qu'ils ne sont pas salariés), par des salariés en retour ou rappel de congés (congés payés ou non), ou les postes ouverts à tout autre salarié de l'entreprise (à la suite de mouvements internes de main-d'œuvre).

## **V. Temps consacré à ce questionnaire**

Veillez renseigner le temps passé à la recherche des données, y compris par le recours à d'autres services et à des calculs éventuels, et au remplissage du questionnaire.

### **Allègement du questionnaire de l'enquête Acemo portant sur l'année 2023**

La Dares, soucieuse de limiter la charge de réponse aux enquêtes, travaille à l'exploitation des informations de la DSN (Déclaration Sociale Nominative). Cette démarche permet d'ores et déjà de supprimer de l'enquête Acemo sur les petites entreprises toutes les questions portant sur les rémunérations, les catégories socioprofessionnelles, les types de contrat, les bénéficiaires d'un contrat aidé et la durée hebdomadaire de travail.

L'expertise de la DSN va se poursuivre dans le but d'alléger davantage encore le questionnaire. À terme, l'enquête Acemo restera nécessaire pour collecter auprès des entreprises de 1 à 9 salariés les informations absentes ou incomplètes de la DSN.