

ENQUÊTE ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) SUR LES PETITES ENTREPRISES PORTANT SUR L'ANNEE 2022 QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

L'enquête TPE (très petites entreprises) appartient au dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) qui porte sur l'ensemble des employeurs du secteur privé en France (hors Mayotte), à l'exception de quatre catégories d'entre eux : l'agriculture, l'administration publique, les activités des ménages (particuliers-employeurs) et les activités extraterritoriales. L'enquête sur les très petites entreprises (TPE) s'intéresse plus spécifiquement au 1 million d'entreprises de 1 à 9 salariés et couvre environ 3 millions de salariés. Pour limiter la charge de réponse pesant sur ces unités, le questionnaire a été allégé grâce à l'exploitation de la DSN.

Deux types d'informations sont recueillis :

- des informations globales sur l'entreprise : convention collective appliquée, nombre de salariés, dispositifs d'épargne salariale ;
- des informations sur les salariés de l'entreprise : nombre de salariés à temps partiel et à temps complet, nombre d'apprentis, nombre de bénéficiaires de la dernière revalorisation du Smic décliné par quotité de travail et par sexe.

L'enquête permet de mesurer le nombre de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier de l'année et de les caractériser.

Elle permet d'attribuer un code de convention collective principale à chaque unité interrogée, et notamment d'appréhender le pourcentage de petites entreprises n'appliquant aucune convention collective.

Elle permet aussi d'estimer la proportion et le nombre d'emplois vacants.

SOMMAIRE

PARTIE I - QUESTIONS D'ORDRE GENERAL	3
Quelles entreprises sont destinataires de cette enquête ?	3
À quoi sert l'enquête ?	3
La réponse à l'enquête Acemo sur les petites entreprises est-elle obligatoire ?	3
Les réponses à cette enquête sont-elles confidentielles ?	3
Suis-je concerné par l'enquête ?	3
Faut-il calculer des équivalents temps plein ?	4
Cette enquête concerne-t-elle l'entreprise ou l'établissement siège ?	4
Mon entreprise emploie 10 salariés ou plus ou n'a aucun salarié au 31 décembre 2022. Dois-je répondre à l'enquête ?	4
Je viens de créer mon entreprise et n'emploie pas encore de salariés. Que dois-je répondre ?	4
Je n'emploie plus aucun salarié, mon entreprise s'étant restructurée ou ayant cessé toute activité. Que dois-je répondre ?	4
L'unité enquêtée est un siège social qui n'emploie aucun salarié. Que dois-je répondre ?	4
Pendant combien de temps vais-je recevoir cette l'enquête annuelle ?	4
Pourquoi n'ai-je pas reçu le questionnaire de l'enquête, alors que je le reçois régulièrement ?	5
Pourquoi le questionnaire de l'enquête n'est pas fourni dans le courrier que j'ai reçu ?	5
Qu'est-ce que le numéro SIRET ? Le numéro SIREN ?	5
Qu'est-ce que le code APE ?	5
Le code APE indiqué est erroné, comment le modifier ?	5
PARTIE II - QUESTIONS ABORDEES DANS LE QUESTIONNAIRE	6
I : INFORMATIONS GENERALES CONCERNANT VOTRE ENTREPRISE AU 31 DECEMBRE 2022	6
1. Effectif de salariés	6
Je suis gérant salarié, dois-je me compter parmi les salariés ?	6
Je suis gérant non-salarié, dois-je me compter parmi les salariés ?	6
Mon entreprise emploie des apprentis, dois-je les compter comme salarié ?	6
Qu'est-ce qu'un extra ? Doit-on prendre en compte les extras dans l'effectif total salarié ?	6
Doit-on prendre en compte dans l'effectif total les salariés présents une partie de l'année, mais ayant quitté l'entreprise en fin d'année ?	6
J'emploie des salariés à temps partiel. Où dois-je les indiquer ?	7
J'emploie des salariés en contrat à durée déterminée (CDD). Dois-je les indiquer ?	7
J'emploie des salariés en contrat aidé. Où dois-je les indiquer ?	7
2. et 3. Répartition de l'effectif total selon la quotité de travail	7
Qu'est-ce qu'un salarié à temps partiel ?	7
Les salariés travaillant 35 heures par semaine, mais présents dans l'entreprise seulement une partie de l'année, doivent-ils être considérés comme des salariés à temps partiel ?	7
4. Nombre d'apprentis au 31 décembre 2022	7
II : EFFETS DE LA REVALORISATION DU SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2023	8
1. à 4. Bénéficiaires directs de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2023	8
III : PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT, PEE ET PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF EN 2022	8
1. Quels dispositifs étaient en place dans votre entreprise en 2022 ?	8
2. Quels dispositifs ont donné lieu - ou donneront lieu - à des versements de primes (montants versés en 2023 au titre de l'exercice 2022) ou à l'abondement d'un plan par l'entreprise (montants versés en 2023) ?	10
IV : RELATIONS PROFESSIONNELLES	10
1. et 2. Principale convention collective de branche appliquée	10
7. Représentation du personnel	10
8. à 11. Les décisions prises en matière de salaires, de temps de travail, de conditions de travail et de gestion de l'emploi	10
12. Présence de conflits ou de fortes tensions dans votre entreprise en 2022	11
V : EMPLOIS POUR LESQUELS VOUS FAITES DES DEMARCHES DE RECHERCHE D'UN CANDIDAT	11
Quelles sont les conditions à réunir pour que vous puissiez comptabiliser un emploi dans cette catégorie ?	11
Qu'entend-t-on par démarches de recherche actives d'un candidat à l'extérieur de votre établissement ?	11
Quels postes ne faut-il pas inclure dans cette catégorie ?	11

PARTIE I - QUESTIONS D'ORDRE GENERAL

Quelles entreprises sont destinataires de cette enquête ?

L'enquête couvre l'ensemble des entreprises de 1 à 9 salariés, situées en France (hors Mayotte). Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires. Tous les secteurs d'activité sont couverts, à l'exception de :

- l'agriculture (code APE 01 à 03)
- les activités des ménages (particuliers-employeurs) (code APE 97 et 98)
- les activités extraterritoriales (code APE 99)
- l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7)

Le champ de l'enquête couvre un peu plus de 1 million d'entreprises. Chaque année, l'enquête interroge environ 60 000 entreprises.

À quoi sert l'enquête ?

L'enquête Acemo-sur les petites entreprises constitue la seule enquête statistique régulière menée auprès des entreprises de 1 à 9 salariés sur les thèmes des conditions d'emploi, de l'épargne salariale et des emplois vacants. Elle fournit également le nombre et les caractéristiques des bénéficiaires de la revalorisation du Smic.

Les autres enquêtes du dispositif Acemo, de même que l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) menée par l'Insee, ne concernent que les entreprises de 10 salariés ou plus. Chaque année la DARES publie le résultat de l'enquête de l'année précédente. Vous pouvez retrouver toutes les publications concernant les petites entreprises sur le site du ministère du travail à l'adresse suivante : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>

La réponse à l'enquête Acemo sur les petites entreprises est-elle obligatoire ?

Oui. À la suite de l'avis favorable du Conseil national de l'information statistique (Cnis), cette enquête est reconnue d'intérêt général et de qualité statistique, et est obligatoire. Elle a reçu le visa d'enquête obligatoire n° 2023A004TV du Ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique pour l'année 2023.

Les réponses à cette enquête sont-elles confidentielles ?

Oui. Les réponses à cette enquête sont confidentielles et destinées uniquement à la DARES. Aux termes de l'article 6 de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques, les réponses à cette enquête ne sauraient en aucun cas être utilisées à des fins de contrôle fiscal ou de répression économique.

Suis-je concerné par l'enquête ?

- Si votre entreprise compte entre 1 et 9 salariés au 31 décembre 2022, vous êtes bien concerné par l'enquête.
- Si votre entreprise a 0 salarié ou 10 salariés ou plus au 31 décembre 2022, vous n'avez pas à remplir la suite du questionnaire. Pour ne pas être réinterrogé lors du rappel de l'enquête, nous vous prions de nous prévenir par mail ou téléphone, ou de remplir uniquement la question I.1 « Effectif total de salariés » et de renvoyer le questionnaire (papier ou internet). Pensez à bien indiquer votre numéro SIREN ou votre numéro Acemo dans votre message.

Faut-il calculer des équivalents temps plein ?

Non, chaque salarié est compté pour 1, qu'il travaille à temps plein ou temps partiel (même une heure hebdomadaire).

Cette enquête concerne-t-elle l'entreprise ou l'établissement siège ?

L'enquête Acemo sur les petites entreprises est adressée à l'établissement siège de l'entreprise, mais elle concerne l'ensemble des établissements de l'entreprise. Ainsi, si votre entreprise regroupe plusieurs établissements, il faut répondre pour l'ensemble des établissements de l'entreprise, et ce pour l'intégralité du questionnaire.

Mon entreprise emploie 10 salariés ou plus ou n'a aucun salarié au 31 décembre 2022. Dois-je répondre à l'enquête ?

Si votre entreprise a 0 salarié ou 10 salariés ou plus au 31 décembre 2022, il faut l'indiquer en début de questionnaire. Vous n'avez pas à remplir la suite du questionnaire. N'oubliez pas de nous prévenir par mail ou téléphone, ou de nous renvoyer le questionnaire (papier ou internet), cette information nous évitera de vous renvoyer un rappel inutile.

Je viens de créer mon entreprise et n'emploie pas encore de salariés. Que dois-je répondre ?

Si vous n'employez pas encore de salariés, vous devez renseigner l'effectif total à 0 et préciser la date de création de l'entreprise, dans le cadre destiné aux corrections de l'identification de l'entreprise.

Je n'emploie plus aucun salarié, mon entreprise s'étant restructurée ou ayant cessé toute activité. Que dois-je répondre ?

- Si vos salariés ont été transférés sur un autre site ou si votre unité a fait l'objet d'une restructuration, veuillez nous préciser le SIRET et la raison sociale de l'unité reprenneuse, ainsi éventuellement que son adresse.
- Si votre unité a cessé toute activité, qu'il n'y a plus de salariés, pas de repreneur et que les salariés employés jusqu'ici n'ont pas été transférés sur un autre site, veuillez nous adresser un extrait Kbis, le jugement du tribunal de commerce ou tout autre document officiel attestant de cette cessation totale d'activité.

L'unité enquêtée est un siège social qui n'emploie aucun salarié. Que dois-je répondre ?

L'enquête Acemo sur les petites entreprises est adressée à l'établissement siège de l'entreprise, mais elle concerne l'ensemble des établissements de l'entreprise. Ainsi, si votre entreprise regroupe plusieurs établissements, il faut répondre pour l'ensemble des établissements de l'entreprise, et ce pour l'intégralité du questionnaire.

Si l'entreprise n'emploie aucun salarié, vous n'avez pas à remplir la suite du questionnaire. N'oubliez pas de nous prévenir par mail ou téléphone, ou de nous renvoyer le questionnaire (papier ou internet), cette information nous évitera de vous renvoyer un rappel inutile.

Pendant combien de temps vais-je recevoir cette l'enquête annuelle ?

Vous serez interrogé pendant quatre années consécutives : l'échantillon de l'enquête est renouvelé par quart chaque année.

Pourquoi n'ai-je pas reçu le questionnaire de l'enquête, alors que je le reçois régulièrement ?

Votre entreprise a vraisemblablement été retirée de l'enquête en début d'année, pour des raisons de stratification d'échantillon ou puisque vous avez déjà été interrogé pendant 4 ans. Vous n'avez alors pas à répondre à l'enquête cette année.

Pourquoi le questionnaire de l'enquête n'est pas fourni dans le courrier que j'ai reçu ?

Votre entreprise participe à un test d'incitation à répondre par Internet, sur le portail <https://entreprises.stat-publique.fr>. Vous trouverez le questionnaire de l'enquête en vous connectant sur le site, en utilisant l'identifiant de connexion et le mot de passe propres à votre entreprise. Le questionnaire est conçu pour n'afficher que les questions relatives à la situation que vous déclarez, ce qui vous permet de passer moins de temps à répondre à l'enquête.

Qu'est-ce que le numéro SIRET ? Le numéro SIREN ?

Le numéro SIRET est un identifiant d'établissement. Cet identifiant de 14 chiffres est articulé en deux parties : la première, composée de 9 chiffres, correspond au numéro SIREN de l'entreprise (ou unité légale, ou personne juridique) à laquelle appartient l'établissement ; la seconde, composée de 5 chiffres, habituellement appelée NIC (numéro interne de classement), se compose d'un numéro d'ordre à quatre chiffres attribué à l'établissement et d'un chiffre de contrôle, qui permet de vérifier la validité de l'ensemble du numéro SIRET.

Qu'est-ce que le code APE ?

Le code APE correspond à l'activité principale exercée. Il est attribué par l'Insee à toute entreprise lors de son inscription au répertoire Sirene. L'activité principale exercée (APE) est déterminée en fonction de la ventilation par chiffre d'affaires des différentes activités de l'entreprise.

Le code APE indiqué est erroné, comment le modifier ?

La demande de modification du code APE s'effectue auprès d'une direction régionale de l'Insee ou auprès d'un Centre de formalités des entreprises (CFE), compétent lors d'une déclaration de changement d'activité déposée par l'entreprise¹. Le code APE peut également être modifié sur la base d'informations fournies à l'Insee (directement ou à la suite d'une enquête administrative), ou bien dans le cadre des enquêtes sectorielles annuelles.

¹ À partir du 1^{er} janvier 2023, les CFE ont été remplacés par le guichet unique accessible sur formalites.entreprises.gouv.fr.

PARTIE II - QUESTIONS ABORDEES DANS LE QUESTIONNAIRE

I : INFORMATIONS GENERALES CONCERNANT VOTRE ENTREPRISE AU 31 DECEMBRE 2022

1. Effectif de salariés

Indiquez uniquement le nombre de salariés de votre entreprise. Si votre entreprise a 0 salarié ou 10 salariés ou plus au 31 décembre 2022, vous n'avez pas à remplir la suite du questionnaire. Nous vous prions de nous prévenir par mail ou téléphone, ou de nous renvoyer le questionnaire (papier ou internet), cette information nous évitera de vous renvoyer un rappel inutile.

Qui doit-on prendre en compte dans l'effectif total salarié ?

L'effectif total correspond au nombre de salariés ayant un contrat de travail avec votre entreprise, au 31 décembre 2022 et qui sont payés par votre entreprise, qu'ils soient à temps complet ou non. Parmi ces salariés, il faut :

- **Inclure** : les salariés en congés de maladie ou de maternité, les apprentis et les autres contrats aidés (apprentissage, contrat de professionnalisation, PEC : parcours emploi compétences, CUI : contrat unique d'insertion, CUI-CIE : contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi pour le secteur marchand, CUI-CAE : contrat unique d'insertion contrat d'accompagnement vers l'emploi pour le secteur non-marchand, etc.) ;
- **Exclure** : les intérimaires, les stagiaires et les personnes en préretraite (cessation d'activité des travailleurs salariés : CATS - ex CASA).

Je suis gérant salarié, dois-je me compter parmi les salariés ?

Oui.

Je suis gérant non-salarié, dois-je me compter parmi les salariés ?

Non. Seuls les gérants salariés doivent être comptés parmi les salariés.

Mon entreprise emploie des apprentis, dois-je les compter comme salarié ?

Oui, les apprentis doivent être comptés dans l'effectif total. Même s'ils ne réalisent pas le même nombre d'heures que les salariés à temps complet, ils doivent tous être considérés comme des salariés à temps complet.

Qu'est-ce qu'un extra ? Doit-on prendre en compte les extras dans l'effectif total salarié ?

Un extra est une personne embauchée de façon occasionnelle, pour une période de très courte durée (généralement définie en jours). Si cette période est inférieure à dix jours, on ne prendra pas en compte la personne dans l'effectif salarié total.

Doit-on prendre en compte dans l'effectif total les salariés présents une partie de l'année, mais ayant quitté l'entreprise en fin d'année ?

Non. Il ne faut prendre en compte que les salariés présents au 31 décembre 2022.

J'emploie des salariés à temps partiel. Où dois-je les indiquer ?

Les salariés à temps partiel présents au 31 décembre 2022 doivent être inclus dans l'effectif salarié.

J'emploie des salariés en contrat à durée déterminée (CDD). Dois-je les indiquer ?

Les salariés en CDD présents au 31 décembre 2022 doivent être inclus dans l'effectif salarié.

J'emploie des salariés en contrat aidé. Où dois-je les indiquer ?

Tous les salariés employés sous un contrat de travail bénéficiant d'un dispositif aidé (contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion, etc.) doivent être comptés dans l'effectif salarié total, ainsi que, s'il y a lieu, dans l'effectif à temps partiel. S'il s'agit d'apprentis, merci de se référer à la question concernée.

2. et 3. Répartition de l'effectif total selon la quotité de travail

Qu'est-ce qu'un salarié à temps partiel ?

Un salarié est considéré comme à temps partiel si sa durée hebdomadaire de travail moyenne sur l'année est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée par une convention collective ou un accord s'appliquant à l'entreprise.

Les salariés travaillant 35 heures par semaine, mais présents dans l'entreprise seulement une partie de l'année, doivent-ils être considérés comme des salariés à temps partiel ?

Non, il ne s'agit pas de salariés à temps partiel mais de salariés à temps complet. S'ils ont quitté l'entreprise avant la fin de l'année, il ne faut pas les compter dans les effectifs salariés. L'enquête s'intéresse aux salariés en poste au 31 décembre.

4. Nombre d'apprentis au 31 décembre 2022

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.

Les apprentis ne réalisent pas le même nombre d'heures dans l'entreprise que les salariés à temps complet. Doivent-ils être considérés comme des salariés à temps partiel ?

Non, les apprentis sont considérés comme des salariés à temps complet. L'effectif d'apprentis doit être inférieur ou égal à l'effectif total de salariés à temps complet indiqué à la question I.2.

II : EFFETS DE LA REVALORISATION DU SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2023

1. à 4. Bénéficiaires directs de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023

Il faut compter ici les salariés qui sont à la fois :

- présents au 31 décembre 2022 dans l'entreprise ;
- et dont le salaire horaire brut était inférieur à 11,27 euros en décembre 2022 (montant de la revalorisation intervenue au 1^{er} janvier 2023).

Pour information, au 1^{er} janvier 2023, le montant brut du Smic horaire est de 11,27 euros brut de l'heure, soit 1 709,28 euros brut par mois.

III : PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT, PEE ET PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF EN 2022

Le dispositif de participation est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus dégageant un résultat suffisant. Les dispositifs d'intéressement, PEE, PEI, PEG et PERCO sont facultatifs quelle que soit la taille de l'entreprise.

La participation pour les entreprises de moins de 10 salariés est donc optionnelle.

1. Quels dispositifs étaient en place dans votre entreprise en 2022 ?

Voici quelques éléments d'information sur les différents dispositifs.

Qu'est-ce que la participation ?

Il s'agit d'un système collectif légal de partage des fruits de la croissance des entreprises. Elle permet de faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise, en redistribuant une partie des bénéfices réalisés selon des modalités prévues par accord collectif. Elle est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus dégageant un résultat suffisant. Dès que le bénéfice d'une entreprise dépasse un certain niveau, une partie de ce bénéfice (la réserve spéciale de participation, RSP) doit être redistribuée aux salariés selon des modalités définies par accord. Les entreprises mutualistes, les associations à but non lucratif et certaines grandes entreprises nationales n'y sont pas astreintes. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent volontairement mettre en œuvre un accord de participation, dans les mêmes conditions que les autres. Les droits à participation ne sont pas soumis à cotisations sociales (uniquement CSG et CRDS) s'ils sont bloqués pendant cinq ans. La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail supprime ce principe de blocage de la participation : s'il reste la situation par défaut, le blocage peut être levé dès lors que le salarié en fait la demande.

Qu'est-ce que l'intéressement ?

Ce dispositif, dont la mise en place est facultative, permet, à toute entreprise qui le souhaite et dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'associer ses salariés à ses résultats ou à ses performances (par exemple accroissement de la productivité, de la qualité, etc.), avec la possibilité de définir de manière très libre les modes de calcul et les périmètres concernés. Dans la majorité des cas, toutefois, les critères dépendent du chiffre d'affaires et/ou du bénéfice et concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise. Contrairement à la participation, les sommes sont immédiatement disponibles ; elles peuvent être placées, sur décision du salarié, en totalité ou en partie seulement, sur un plan d'épargne entreprise (PEE), lorsque celui-ci est prévu par l'accord. Elles ne sont pas soumises à cotisations sociales (sauf CSG et CRDS) et, si elles sont placées sur un PEE, elles ne sont pas incluses dans le revenu imposable du salarié.

Qu'est-ce qu'un plan d'épargne entreprise (PEE) ?

C'est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de se constituer, avec l'aide de celle-ci, un portefeuille de valeurs mobilières. Le plan d'épargne peut recevoir des sommes provenant de la participation, de l'intéressement ou de versements volontaires du salarié. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut éventuellement abonder les sommes versées volontairement par les salariés. Toutes ces sommes sont très largement défiscalisées. Elles sont bloquées pendant cinq ans (avec toutefois des possibilités de débloquages anticipés) et sont généralement investies en SICAV ou fonds communs de placement, mais peuvent servir aussi à l'achat de titres de l'entreprise.

Qu'est-ce qu'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) ?

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

Qu'est-ce qu'un Plan d'Épargne Groupe (PEG) ?

Les Plans d'Épargne Groupe (PEG) sont des plans d'épargne mis en place au niveau d'un groupe d'entreprises ayant établi entre elles des liens financiers ou économiques.

Qu'est-ce qu'un Plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PER d'entreprise collectif) ?

Le PERCO et PER d'entreprise collectif (instauré par la loi Pacte 2019-486 du 22 mai 2019) donnent aux salariés couverts la possibilité de se constituer une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente viagère ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. Le PER d'entreprise collectif remplace le PERCO depuis le 01/10/2019. Les PERCO existants peuvent cependant continuer à exister ou être convertis en PER d'entreprise collectif. Les PERCO et PER d'entreprise collectifs peuvent recevoir des sommes provenant de la participation, de l'intéressement ou de versements volontaires du salarié. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut éventuellement abonder les sommes versées volontairement par les salariés. Toutes ces sommes sont très largement défiscalisées. Elles sont bloquées jusqu'au départ à la retraite (avec toutefois des possibilités de débloquages anticipés) et sont généralement investies en SICAV ou fonds communs de placement, mais peuvent servir aussi à l'achat de titres de l'entreprise. Les versements volontaires au cours de l'année sur un PER d'entreprise collectif sont déductibles des revenus imposables de l'année.

Qu'est-ce qu'un Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ?

Les plans d'épargne retraite collectifs (PERCO-I) ouvrent le dispositif de l'épargne salariale aux petites entreprises en leur permettant de se regrouper (accords de branche ou de territoire, associations entre plusieurs entreprises).

Qu'est-ce qu'un Plan d'épargne retraite collectif groupe (PERCOG) ?

Les plans d'épargne retraite collectif (PERCOG) sont des plans d'épargne retraite collectif mis en place au niveau d'un groupe d'entreprises ayant établi entre elles des liens financiers ou économiques.

2. Quels dispositifs ont donné lieu - ou donneront lieu - à des versements de primes (montants versés en 2023 au titre de l'exercice 2022) ou à l'abondement d'un plan par l'entreprise (montants versés en 2023) ?

Si l'un de ces dispositifs a été utilisé, cochez la case correspondante en III.2 et vérifiez que le dispositif a été mentionné à la question précédente (III.1).

La participation est en place dans l'entreprise mais les bénéficiaires n'ont pas été suffisants pour en distribuer. Comment faut-il répondre ?

Vous devez cocher la case qui correspond à la participation à la question III.1 et ne pas cocher la case qui correspond à la participation à la question III.2.

L'intéressement est en place dans l'entreprise mais les bénéficiaires n'ont pas été suffisants pour en distribuer. Comment faut-il répondre ?

Vous devez cocher la case qui correspond à l'intéressement à la question III.1 et ne pas cocher la case qui correspond à l'intéressement à la question III.2.

IV : RELATIONS PROFESSIONNELLES

1. et 2. Principale convention collective de branche appliquée

Un numéro de convention collective (IDCC) est pré-imprimé. Il s'agit d'une convention collective (ou d'un statut) présumée en fonction de votre activité principale (APE). Si vous n'appliquez pas cette convention, indiquez le numéro de la convention collective appliquée. Si vous appliquez plusieurs conventions collectives, indiquez celle qui se rapporte au plus grand nombre de salariés. Vous trouverez la liste des conventions collectives (IDCC) en vigueur sur le site internet :

<https://travail-emploi.gouv.fr/idcc>

Les questions 3 à 16 de cette section doivent être remplies directement par le chef d'entreprise ou en concertation avec lui.

7. Représentation du personnel

Indiquez s'il existe une représentation du personnel exercée par un ou des salariés : délégué syndical ; délégué syndical ; élu au comité social et économique.

8. à 11. Les décisions prises en matière de salaires, de temps de travail, de conditions de travail et de gestion de l'emploi

Veillez décrire comment ont été prises, au cours de l'année 2022, les décisions sur chacun des domaines proposés en indiquant si des salariés ont été associés ou non à la prise de décision et, le cas échéant, de quelle manière (avec une partie des salariés représentant les autres ou avec l'ensemble des salariés).

Concernant la gestion de l'emploi (question 11), l'interrogation porte sur tout type de décision prise en matière d'emploi durant l'année 2022 : par exemple, si la création ou la suppression de postes a été envisagée ou si l'entreprise a envisagé le recours à des salariés intérimaires, les salariés ont-ils été consultés ?

Si, sur un même thème, plusieurs décisions ont été prises selon des modalités différentes, indiquez uniquement le mode de décision le plus fréquent.

12. Présence de conflits ou de fortes tensions dans votre entreprise en 2022

Indiquez si, au cours de l'année 2022, vous avez vécu des conflits ou de fortes tensions entre des salariés et la direction d'une part, et/ou entre certains salariés et leurs collègues d'autre part.

V : EMPLOIS POUR LESQUELS VOUS FAITES DES DEMARCHES DE RECHERCHE D'UN CANDIDAT

Il vous est demandé de dénombrer ici ce type de poste et de les ventiler en précisant s'il s'agit :

- d'emplois nouvellement créés ;
- d'emplois inoccupés ;
- d'emplois encore occupés et sur le point de se libérer.

Quelles sont les conditions à réunir pour que vous puissiez comptabiliser un emploi dans cette catégorie ?

1^e condition : Il s'agit soit d'un poste nouvellement créé et à pourvoir, soit d'un poste inoccupé et à pourvoir, soit d'un poste occupé sur le point de se libérer et à pourvoir.

2^e condition : Vous entreprenez des démarches actives de recherche d'un candidat pour ce poste à l'extérieur de votre entreprise.

3^e condition : Vous cherchez à recruter quelqu'un sur ce poste immédiatement et/ou dans les trois prochains mois.

Qu'entend-t-on par démarches de recherche actives d'un candidat à l'extérieur de votre établissement ?

Cela signifie que vous êtes à la recherche d'un candidat pour la signature d'un contrat avec votre entreprise, quel que soit le type de contrat (CDD, temps complet ou partiel, saisonniers, même de courte durée, etc.). Ce candidat sera payé par l'entreprise. Cette recherche peut passer par une annonce papier, par Internet ; il peut s'agir d'un entretien avec un candidat ; il peut s'agir de faire appel à Pôle emploi, l'APEC, un bureau public ou privé de placement ou tout autre organisme.

Quels postes ne faut-il pas inclure dans cette catégorie ?

Il faut **exclure** 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 ouverts à tout autre salarié de l'entreprise (à la suite de mouvements internes de main-d'œuvre). Il faut **exclure** les recrutements internes. Il faut **inclure** seulement ceux pour lesquels vous entreprenez à l'heure actuelle des démarches de recherche.