

## **GENERALITES**

Le bilan social récapitule 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 les deux années précédentes.

L'établissement d'un bilan social est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L. 2323-68 et suivants du Code du Travail) .

## **DANS QUELLES ENTREPRISES DOIT-ON ETABLIR UN BILAN SOCIAL ?**

Un bilan social doit être établi dans les entreprises tenues de constituer un comité d'entreprise et dont l'effectif habituel est d'au moins 300 salariés.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est établi selon la même procédure, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de 300 salariés. Les différents bilans sociaux d'établissement sont ensuite consolidés au niveau de l'entreprise.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint le seuil de 300 salariés, le premier bilan social de l'entreprise ou de l'établissement porte sur l'année suivant celle au cours de laquelle le seuil a été atteint. Le premier bilan social peut ne concerner que l'année écoulée ; le deuxième peut ne concerner que les deux dernières années écoulées.

Dans le cas où l'effectif de l'entreprise ou d'un établissement devient inférieur à 300 salariés, un bilan social est néanmoins présenté pour l'année en cours.

## **QUEL EST LE CONTENU DU BILAN SOCIAL ?**

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés.

## **ROLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Un projet établi par le chef d'entreprise doit être soumis à l'examen du comité d'entreprise. Le bilan social lui est communiqué quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle il émettra son avis. Ce même délai de quinze jours s'applique qu'il s'agisse du projet d'établissement ou d'entreprise. Le projet est communiqué également aux délégués syndicaux.

La réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise émettra son avis se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social.

Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social (soit avant le 30 juin).

## **COMMUNICATION ET DIFFUSION**

Le bilan social devenu définitif (après la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle ce document a été examiné) fait l'objet d'une diffusion :

- Il est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande ;
- Les bilans sociaux des entreprises et établissements éventuellement amendés pour tenir compte de l'avis du ou des comité(s) compétent(s), ainsi que le procès-verbal de la réunion du CE, sont adressés à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours à compter de cette réunion.
- Dans les sociétés par actions, le dernier bilan social accompagné de l'avis du CE est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition.

Le bilan social contient certaines informations tirées des comptes sociaux dont il appartient par conséquent, au commissaire aux comptes, de vérifier la sincérité.

- Les informations sur la formation figurant au bilan social doivent être fournies aux membres du CE (ou, à défaut, aux délégués du personnel), aux délégués syndicaux et à la commission formation du comité d'entreprise (D. n° 92-1063, 25 sept. 1992, JO 3 oct.).

## **SANCTIONS**

La non présentation d'un bilan social constitue un délit d'en-trave (art. L. 2328-1). La présentation d'un bilan social incom-

plet n'est pas expressément sanctionnée, mais le chef d'entreprise ne se trouve pas à l'abri d'un éventuel recours du comité d'entreprise. Le juge civil peut en effet être saisi, la communication de telle ou telle information par l'entreprise pourra être ordonnée, un expert pouvant être désigné afin de recueillir une information manquante.

## **NOTES**





# Les Fiches Techniques

## Le Bilan social

6

Syndicat National des  
Cadres des Industries  
chimiques et parties  
similaires  
(S. N. C. C.)



CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile

Syndicat National  
des Cadres des  
Industries  
chimiques et  
parties similaires  
(S. N. C. C.)

Escalier A  
2ème étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97  
EMail : [secretariat.sncc@wanadoo.fr](mailto:secretariat.sncc@wanadoo.fr)  
[president.sncc@wanadoo.fr](mailto:president.sncc@wanadoo.fr)

Pour plus d'informations :  
Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

Imprimé par nos soins

