

MINUTE N° : 2022 /
JUGEMENT DU : 10 Novembre 2022
DOSSIER N° : N° RG 22/01056 - N° Portails DBYI-W-B7G-C6HX /
NATURE AFFAIRE : 86E/ Sans procédure particulière
AFFAIRE : Comité d'entreprise COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL DE
LA SAS [REDACTED] C/ S.A.S. [REDACTED]

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE VIENNE

JUGEMENT DU 10 Novembre 2022

COMPOSITION DU TRIBUNAL lors des débats et du délibéré :

PRESIDENT : Madame LENOIR, Présidente

GREFFIER : Madame ROLLET GINESTET,

DESTINATAIRES :

Me Charles-Antoine CHAPUIS
la SCP PYRAMIDE AVOCATS
délivrées le 10 Novembre 2022

République Française, au nom du Peuple Français,
TRIBUNAL JUDICIAIRE DE VIENNE
Des Minutes du Greffe du Tribunal Judiciaire
de Vienne (Isère) il a été extrait
littéralement ce qui suit.

DEMANDEUR

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL DE LA SAS [REDACTED], dont le siège social est sis Parc d'activité de Chesnes, 55 Boulevard de la Noirée - 38070 SAINT QUENTIN FALLAVIER

représenté par Maître Eladia DELGADO de la SELARL DELGADO & MEYER, avocats au barreau de LYON, avocats plaidant, Me Charles-antoine CHAPUIS, avocat au barreau de VIENNE, avocat postulant

DEFENDERESSE

S.A.S. [REDACTED], prise en la personne de son représentant légal, immatriculée au RCS de VIENNE sous le numéro B [REDACTED], dont le siège social est sis Parc d'Activité de Chesnes 55 Boulevard de la Noirée - 38070 SAINT QUENTIN FALLAVIER

représentée par Maître Frédéric RENAUD de la SELARL RENAUD AVOCATS - LEXICUBE, avocats au barreau de LYON, avocats plaidant, Maître Philippe ROMULUS de la SCP PYRAMIDE AVOCATS, avocats au barreau de VIENNE, avocats postulant

Débats tenus à l'audience du 13 Octobre 2022

Date de délibéré indiquée par le Président : 10 Novembre 2022

Prononcé publiquement par mise à disposition du jugement au greffe du tribunal, les parties ayant été avisées dans les conditions de l'article 450 du code de procédure civile.

Et le présent jugement a été signé par Madame LENOIR, Présidente, et par Madame ROLLET GINESTET, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

La société [REDACTED] est une SAS à associé unique qui procède à la distribution de magazines de presse et autres éditions à destination de points de vente de presse situés sur tout le territoire français et qui emploie plus de 300 salariés répartis au sein de trois établissements : Saint-Quentin Fallavier, Saint Barthélémy d'Anjou, Villab et une agence commerciale à Paris.

La SAS [REDACTED] est pourvue d'un comité social et économique central (CSEC) et de trois comités sociaux et économiques d'établissements sur les trois sites d'exploitation.

L'accord d'entreprise conclu le 4 novembre 2019 entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise prévoit que le CSEC est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi dans l'entreprise. Il est précisé que les documents d'information nécessaires à la bonne tenue des consultations sont déposés dans la BDES. En effet, afin d'être en mesure de rendre un avis sur les trois informations/consultations récurrentes, le CSE central doit pouvoir disposer de données et d'une information précise, déposées dans la base de données économiques sociales et environnementales de l'entreprise (BDESE).

À de multiples reprises, la délégation du personnel au CSE central a exigé que l'employeur se mette en conformité avec la loi en mettant à jour la BDESE ainsi que le prévoit l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et l'article L 2312-18 et suivants du code du travail.

Arguant de ce que plus d'un an après la demande écrite officielle des élus sollicitant la mise à jour de la BDESE, la situation n'ayant pas évoluée, le CSE central de la SAS [REDACTED] assignait la société [REDACTED] selon la procédure accélérée au fond aux fins d'ordonner à cette dernière de mettre à jour la BDESE conformément à l'article R2312-9 du code du travail sous astreinte de 50 € par jour de retard et par document à compter du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir, de se réserver la liquidation de l'astreinte, de condamner la défenderesse à lui payer la somme de 15 000 € à titre de dommages-intérêts pour entrave à son fonctionnement ainsi que celle de 4000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter les dépens.

À l'audience du 13 octobre 2022, date à laquelle l'affaire a été retenue, le CSE central de la SAS [REDACTED] a maintenu ses demandes et conclut au rejet des demandes adverses. Elle soutient que son action en justice est recevable dans la mesure où la délibération de la séance du 11 février 2022 est dépourvue de toute ambiguïté quant au mandat donné à Madame T [REDACTED], secrétaire du CSEC afin d'introduire toute action en justice visant notamment à faire respecter la mise à jour de la BDESE ; que le CSE central n'a exprimé aucun avis sur la présentation de la politique sociale réalisée par l'employeur le 17 juin 2022 et que la procédure de demande de communication des éléments manquants dans la BDESE par le CSE central peut être engagée même en dehors de toute procédure de consultation de l'instance. Elle indique que l'employeur a l'obligation de mettre en place et de tenir à jour la base de données économiques, sociales et environnementales sous la forme d'un support informatique puisque la BDESE est le support aux consultations récurrentes du CSE ainsi qu'aux informations trimestrielles devant être fournies au CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés conformément aux dispositions de l'article L 2312-36 du code du travail, ce qui n'est pas le cas en l'espèce au regard du tableau exhaustif produit aux débats. Enfin, il souligne que l'absence de BDESE comme le fait de mettre en place une BDESE incomplète ou non mise à jour constitue un délit d'entrave au fonctionnement du CSE nécessitant une indemnisation.

En défense, la société [REDACTED] soulève in limine litis l'irrecevabilité de l'action du demandeur faute de mandat régulier. Elle s'engage par ailleurs à compléter la BDESE des éventuelles informations manquantes dans un délai d'un mois à compter de la notification du jugement à intervenir. Elle sollicite enfin le rejet de la demande d'astreinte et de dommages et intérêts et sollicite la condamnation du CSE central au paiement de la somme de 4000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter les dépens.

~~Elle soutient que la décision d'engager une action en justice et la désignation d'un~~
membre du CSE pour le représenter avait bien fait l'objet d'une délibération préalable de ses membres au cours de la réunion du 11 février 2022 mais qu'il s'agissait d'un mandat spécial aux fins d'information sur la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise et que celle-ci a été menée avant la saisine du tribunal puisque le CSE a exprimé un avis sur ce point au cours de la réunion du 17 juin 2022, que le mandat confié à Madame T [REDACTED] ayant été délivré spécialement pour permettre l'effectivité de cette consultation laquelle a pu être menée à son terme, rend désormais caduc le mandat. Elle explique avoir eu des difficultés internes et externes à mettre en place puis à jour la BDESE et indique avoir fait constater le 22 septembre 2022 par huissier que l'ensemble des indicateurs actualisés sur 2019 à 2024 ont été mis à jour à savoir sur la situation de l'entreprise, l'investissement social, l'égalité professionnelle, les fonds propres et l'endettement, la rémunération des salariés et des dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs et les flux financiers à destination de l'entreprise. Elle propose éventuellement d'alimenter des informations manquantes dans le délai d'un mois à compter de la notification du jugement. Elle prétend qu'il n'y a eu

aucun délit d'entrave au fonctionnement du CSE central dans la mesure où celui-ci a été consulté sur les orientations stratégiques au cours de la réunion du 29 mars 2022, sur la politique sociale au cours de la réunion du 17 juin 2022 et qu'une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise est prévue le 21 octobre prochain et que celui-ci a pu être assisté d'un expert comptable lors de ces différentes consultations.

L'affaire été mise en délibéré au 11 novembre 2022.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la recevabilité de la demande

La société [REDACTED] soutient que la décision d'engager une action en justice et la désignation d'un membre du CSE pour le représenter avait bien fait l'objet d'une délibération préalable de ses membres au cours de la réunion du 11 février 2022 mais qu'il s'agissait d'un mandat spécial aux fins d'information sur la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise et que celle-ci a été menée avant la saisine du tribunal puisque le CSE a exprimé un avis sur ce point au cours de la réunion du 17 juin 2022, que le mandat confié à Madame T [REDACTED] ayant été délivré spécialement pour permettre l'effectivité de cette consultation laquelle a pu être menée à son terme, rend désormais caduc le mandat qui lui a été confié.

Or, il n'est pas contesté par les parties que la décision du CSE central d'engager la présente instance a régulièrement fait l'objet d'une délibération au cours de sa séance du 11 février 2022. Il résulte des termes du PV de la réunion du CSEC du 11 février 2022 que « le CSE central mandate sa secrétaire pour agir en justice devant la juridiction compétente, au civil comme au pénal, visant à faire respecter les prérogatives et attributions du CSE central et de l'expert mandaté, notamment en matière de remise d'informations et documents nécessaires à la consultation du CSEC sur la politique sociale de l'entreprise et la mise à jour de la BDESE support de la consultation. ». Il en résulte de façon explicite et claire que le mandat confié par le CSE central à sa secrétaire Madame T [REDACTED] englobe sans équivoque l'action de ce dernier concernant la mise à jour de la BDESE et constitue donc un mandat général et non pas spécial. Dès lors, le fait qu'un avis ait été rendu sur la politique sociale lors de la réunion du 17 juin 2022 n'a aucune incidence sur le mandat général de la secrétaire du CSEC. En conséquence, l'action introduite par le CSE central de la SAS [REDACTED] est donc recevable.

Sur la demande de condamnation de faire sous astreinte et sur le délit d'entrave

Il résulte des documents produits par la demanderesse que de nombreux documents n'ont pas été intégrés ou mis à jour dans la BDESE et ce alors qu'il s'agit d'une obligation légale permettant la bonne tenue des consultations récurrentes. De plus, en dépit des difficultés dont il est fait état par la SAS [REDACTED], il résulte de la procédure que cette dernière a été mise en demeure à de multiples reprises de mettre à jour la BDESE. Aussi il convient de prononcer une condamnation sous astreinte de 50 € par jour de retard et non par document, et ce un mois après la signification du présent jugement, dans la mesure où la société [REDACTED] rapporte la preuve de difficultés internes et externes pour la mise en place et la mise à jour de la BDESE et qu'il n'est pas démontré une mauvaise foi de sa part. En conséquence, la société [REDACTED] sera condamnée à mettre à jour et à la disposition du CSE central de la SAS [REDACTED] conformément à l'article R 2312-9 du code du travail les données et informations récapitulées dans le tableau annexé à la présente décision et ce sous astreintes de 50 € par jour de retard dans un délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement et ce pour une durée limitée de trois mois. Il n'y a pas lieu pour le juge des référés de se réserver la liquidation de l'astreinte qui pourra être portée devant le juge de l'exécution. Enfin, le CSE central de la SAS [REDACTED] sera débouté de sa demande de dommages et intérêts, la preuve du délit d'entrave n'étant pas rapportée au regard des difficultés dont fait état la société [REDACTED] et de l'aide qui a été apportée lors des consultations au CSE central par l'expert-comptable.

La société [REDACTED] qui succombe sera condamnée à verser au CSE central de la SAS MLP la somme de 1500 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter les dépens.

PAR CES MOTIFS

Statuant après débats publics, par mise à disposition au greffe, par décision contradictoire, et en premier et dernier ressort,

DIT que l'action du CSE Central à l'égard de la société [REDACTED] est recevable,

CONDAMNE la société [REDACTED] à mettre à jour et à la disposition du CSE central de la SAS [REDACTED] conformément à l'article R 2312-9 du code du travail les données et informations récapitulées dans le tableau annexé à la présente décision et ce sous astreintes de 50 € par jour de retard dans un délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement et ce pour une durée limitée de trois mois,

REJETTE les demandes plus amples ou contraires des parties,

CONDAMNE la société MLP à payer au CSE central de la SAS [REDACTED] la somme de 1500 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société [REDACTED] aux entiers dépens,

RAPPELLE que la présente décision bénéficie de droit de l'exécution provisoire.

Ainsi prononcé par la mise à disposition au greffe du tribunal judiciaire de Vienne de la présente décision le 10 novembre 2022,

La Greffière

La Présidente

EN CONSÉQUENCE,
LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MANDATÉ ET ORDONNE,
A tous Huissiers de justice, sur ce requis, de mettre la présente décision à exécution, aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux Judiciaires d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de force publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi le présent jugement a été signé, sur la minute par le président et le greffier du Tribunal.
La présente Copie certifiée conforme a été délivrée aux Nous, Greffier soussigné, au Greffe du Tribunal Judiciaire de VIENNE (Isère).

Le Greffier



1° Investissements :	
	<p>L'effectif total au 31/12 pour les années 2020 à 2025</p> <p>L'effectif permanent pour les années 2020 à 2025</p> <p>Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 pour les années 2022 à 2025 ;</p> <p>L'effectif mensuel moyen de l'année considérée pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>La répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>La répartition par âge de l'effectif total au 31/12 pour les années 2022 à 2025 ;</p> <p>La répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté pour les années 2022 à 2025 ;</p> <p>La répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité : français/ étrangers pour les années 2020 à 2025 ;</p>
A-Investissement social :	<p>La répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>ii-Travailleurs extérieurs :</p> <p>Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>Le nombre de stagiaires (écoles, universités ...) pour les années 2022 à 2025 ;</p> <p>Le nombre moyen mensuel de salariés temporaires pour les années 2020 à 2025 ;</p>
	<p>La durée moyenne des contrats de travail temporaire pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>Le nombre de salariés de l'entreprise détachés pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>Le nombre de salariés détachés accueillis pour les années 2020 à 2025 ;</p>

b) Evolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle ;

i-Embauches :

Le nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée pour les années 2020 à 2025;

Le nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont Nombre de contrats de travailleurs saisonniers) pour les années 2020 à 2025;

Le nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans pour les années 2020 à 2025 ;

ii-Départs :

Le total des départs pour les années 2020 à 2025;

Le nombre de démissions pour les années 2020 à 2025;

Le nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de licenciements pour d'autres causes pour les années 2020 à 2025;

Le nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de départs au cours de la période d'essai pour les années 2020 à 2025;

Le nombre de mutations d'un établissement à un autre pour les années 2020 à 2025;

Le nombre de départs volontaires en retraite et préretraite pour les années 2020 à 2025;

Le nombre de décès pour les années 2020 à 2025;

iii-Promotions :

Le nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure pour les années 2020 à 2025;

iv-Chômage :

Le nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée pour les années 2020 à 2025 :

-indemnisées pour les années 2020 à 2025;

-non indemnisées pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée pour les années 2020 à 2025;

Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée pour les années 2020 à 2025:

-indemnisées pour les années 2020 à 2025 ;

-non indemnisées pour les années 2020 à 2025;

c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;

Le nombre de travailleurs handicapés employés sur l'année considérée pour les années 2022 à 2025 ;

Le nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés sur l'année considérée pour les années 2020 à 2025 ;

d) L'évolution du nombre de stagiaires pour les années 2022 à 2025

e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;

i-Formation professionnelle continue :

Le pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue pour les années 2020 à 2025 ;

Le montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement aux organismes de recouvrement ; versement auprès d'organismes agréés ; autres ; total pour les années 2020 à 2025;

Le nombre d'heures de stage pour les années 2020 à 2025 :

-rémunérées pour les années 2020 à 2025;



-non rémunérées pour les années 2020 à 2025.

La décomposition par type de stages à titre d'exemple :
adaptation, formation professionnelle, entretien ou
perfectionnement des connaissances pour les années 2020
à 2025 ;

ii-Congés formation :

Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé
formation rémunéré pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé
formation non rémunéré pour les années 2020 à 2025;

Le nombre de salariés auxquels a été refusé un congé
formation pour les années 2020 à 2025;

iii-Apprentissage :

Le nombre de contrats d'apprentissage conclus dans
l'année pour les années 2022 à 2025 ;

f) Conditions de travail :

La durée du travail dont travail à temps partiel et
aménagement du temps de travail, les données sur
l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité,
(accidents du travail, maladies professionnelles,
absentéisme, dépenses en matière de sécurité) pour les
années 2020 à 2025 ;

i-Accidents du travail et de trajet :

Le taux de fréquence des accidents du travail pour les
années 2022 à 2025

Le nombre d'accidents avec arrêts de travail divisé par
nombre d'heures travaillées pour les années 2020 à 2025;

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 106$ divisé
par nombre d'heures travaillées pour les années 2020 à
2025 ;

Le taux de gravité des accidents du travail pour les années
2022 à 2025 ;

Le nombre des journées perdues divisé par nombre

d'heures travaillées pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre des journées perdues $\times 10^3$ divisé par nombre d'heures travaillées pour les années 2020 à 2025;

Le nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers) pour les années 2020 à 2025;

Le nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet pour les années 2020 à 2025;

Le nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail pour les années 2022 à 2025;

Le nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise pour les années 2020 à 2025;

Le taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail pour les années 2020 à 2025;

ii-Répartition des accidents par éléments matériels :

Le nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves-codes 32 à 40 pour les années 2020 à 2025;

Le nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation-code 02 pour les années 2020 à 2025;

Le nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus)-codes 09 à 30 pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage-codes 01,03,04 et 06,07,08 ; Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel-code 05 pour les années 2020 à 2025;

Autres cas ;

iii-Maladies professionnelles :

Le nombre des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année pour les années 2022 à 2025 et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année pour les années 2020 à 2025 ;



Le nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles pour les années 2020 à 2025 ;

iv-Dépenses en matière de sécurité :

L'effectif formé à la sécurité dans l'année pour les années 2020 à 2025;

Le montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année pour les années 2020 à 2025 ;

Le taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente pour les années 2020 à 2025 ;

L'existence et nombre de plans spécifiques de sécurité pour les années 2020 à 2025;

v-Durée et aménagement du temps de travail :

L'horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur pour les années 2020 à 2025 ;

-au titre du présent code pour les années 2020 à 2025;

-au titre d'un régime conventionnel pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de salariés employés à temps partiel :

-entre 20 et 30 heures pour les années 2020 à 2025 ;

-autres formes de temps partiel pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de

l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs pour les années 2020 à 2025;

Le nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) pour les années 2020 à 2025;

Le nombre de jours fériés payés pour les années 2020 à 2025 ;

vi-Absentéisme:

Le nombre de journées d'absence pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de journées théoriques travaillées pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de journées d'absence pour maladie pour les années 2022 à 2025 ;

La répartition des absences pour maladie selon leur durée pour les années 2020 à 2025;

Le nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles pour les années 2022 à 2025;

Le nombre de journées d'absence pour maternité pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes ...) pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes pour les années 2020 à 2025;

vii-Organisation et contenu du travail :

Le nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans pour les années 2020 à 2025 ;

Les salarié affecté à des tâches répétitives au sens de l'article D. 4163-2 (distinguer femmes-hommes) pour les années 2020 à 2025 ;

viii-Conditions physiques de travail :

Le nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 à 85 db à leur poste de travail pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de salariés exposés au froid et à la chaleur au sens des articles R. 4223-13 à R. 4223-15 pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de salariés exposés aux températures extrêmes au sens de l'article D. 4163-2 pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, de l'article L. 5424-8 pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures pour les années 2020 à 2025 ;

ix-Transformation de l'organisation du travail :

Les expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu pour les années 2020 à 2025 ;

x-Dépenses d'amélioration de conditions de travail :

Le montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise pour les années 2020 à 2025 ;

Le taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente pour les années 2020 à 2025

xi-Médecine du travail :

Le nombre de visites d'information et de prévention et nombre d'examens médicaux (distinguer les travailleurs en suivi de droit commun et ceux en suivi individuel renforcé) pour les années 2020 à 2025 ;

Le nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres) pour les années 2020 à 2025 ;

La part du temps consacré par le médecin du travail à



	<p>l'analyse et à l'intervention en milieu de travail pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>xii-Travailleurs inaptes :</p> <p>Le nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail pour les années 2020 à 2025;</p> <p>Le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude pour les années 2020 à 2025 ;</p>
B-Investissement matériel et immatériel :	a) L'évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) pour l'année 2025 ;
	b) Les dépenses de recherche et développement pour les années 2020 à 2025 ;
	c) L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise pour les années 2020 à 2025 ;
2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :	
I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise :	
A-Conditions générales d'emploi :	<p>a) Effectifs : Données chiffrées par sexe :</p> <p>- La répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) pour les années 2020 à 2025 ;</p>
	<p>b) Durée et organisation du travail :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>-La répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-La répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end pour les années 2020 à 2025 ;</p>

	<p>c) Données sur les congés :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>-La répartition par catégorie professionnelle pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>-Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique pour les années 2020 à 2025 ;</p>
	<p>d) Données sur les embauches et les départs :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>- La répartition des embauches par catégorie professionnelle pour les années 2022 à 2025 et par type de contrat de travail pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>-La répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement pour les années 2020 à 2025;</p>
	<p>e) Positionnement dans l'entreprise :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>-La répartition des effectifs par catégorie professionnelle pour les années 2022 à 2025 ;</p> <p>-La répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique pour les années 2020 à 2025;</p>
	<p>a) Promotion : Données chiffrées par sexe :</p> <p>-Le nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle pour les années 2020 à 2025;</p>
<p>B-Rémunérations et déroulement de carrière :</p>	<p>-La durée moyenne entre deux promotions pour les années 2020 à 2025;</p>
	<p>b) Ancienneté : Données chiffrées par sexe :</p> <p>-L'ancienneté moyenne par catégorie professionnelle pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-L'ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle pour les années 2020 à 2025</p>

	<p>-L'ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-L'ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique pour les années 2020 à 2025 ;</p>
	<p>c) Age :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>-L'âge moyen par catégorie professionnelle pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-L'âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique pour les années 2020 à 2025;</p>
	<p>d) Rémunérations :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>-La rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-La rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique pour les années 2020 à 2025</p> <p>-La rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-Le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations pour les années 2020 à 2025 ;</p>
C-Formation :	<p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <p>-le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences pour les années 2020 à 2025;</p>
D-Conditions de travail, santé et sécurité au travail :	<p>Données générales par sexe :</p> <p>-La répartition par poste de travail selon :</p>



	<p>-l'exposition à des risques professionnels pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>-Le nombre d'accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles pour les années 2020 à 2025:</p> <p>-Le nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-Le nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-La répartition des accidents par éléments matériels pour les années 2020 à 2025</p> <p>-Le nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>-Le nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>-maladies :</p> <p>-Le nombre d'arrêts de travail pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-Le nombre de journées d'absence pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-Les maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° de l'article R. 4624-31 ;</p> <p>-Le nombre d'arrêts de travail pour les années 2020 à 2025;</p> <p>-Le nombre de journées d'absence pour les années 2020 à 2025 ;</p>
<p>II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :</p>	
<p>A-Congés :</p>	<p>a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de</p>



	maternité, le congé d'adoption pour les années 2020 à 2025 ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : le nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques pour les années 2020 à 2025 ;
B-Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) L'existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les années 2020 à 2025 ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : -Le nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi pour les années 2020 à 2025 ; -Le nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein pour les années 2020 à 2025 ;
	c) Services de proximité : -La participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance pour les années 2020 à 2025 ; -L'évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille pour les années 2020 à 2025.
III. Stratégie d'action :	A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants : -mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées pour les années 2020 à 2025 ; -objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues pour les années 2020 à 2025 ;
3° Fonds propres, endettement et impôts :	



	a) Les capitaux propres de l'entreprise pour l'année 2025 ;
	b) Les emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières pour l'année 2025 ;
	c) Les Impôts et taxes pour les années 2021 à 2025 ;
4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :	
A-Evolution des rémunérations salariales :	<p>a) Les frais de personnel y compris cotisations sociales pour les années 2022 à 2025, évolutions salariales par catégorie et par sexe pour les années 2020 à 2025, salaire de base minimum pour les années 2020 à 2025, salaire moyen ou médian, par sexe pour les années 2020 à 2025 et par catégorie professionnelle pour les années 2022 à 2025 ;</p> <p>i-Le montant des rémunérations pour les années 2020 à 2025 selon Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -rapport entre la masse salariale annuelle et l'effectif mensuel moyen ; -rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures ; OU -rémunération mensuelle moyenne ; -part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire ; -grille des rémunérations ; <p>ii-La hiérarchie des rémunérations pour les années 2020 à 2025 selon Choix d'un des deux indicateurs suivants :</p>
	<ul style="list-style-type: none"> -rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ; OU -rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ; -montant global des dix rémunérations les plus élevées.



	<p>iii-Mode de calcul des rémunérations :</p> <p>Le pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement, Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché pour les années 2020 à 2025</p> <p>iv-La charge salariale globale pour les années 2022 à 2025</p>
	<p>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article pour les années 2020 à 2025 ;</p>
B-Epargne salariale : intéressement, participation :	<p>Le montant global de la réserve de participation pour les années 2022 à 2025;</p> <p>Le montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>La part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionariat ...) pour les années 2020 à 2025;</p>
C-Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;	<p>Les avantages sociaux dans l'entreprise pour les années 2020 à 2025 : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (I) ;</p>
<p>D-La rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code pour les années 2020 à 2025;</p>	
<p>5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, mécénat :</p>	
A-Représentation du personnel :	<p>a) Représentants du personnel et délégués syndicaux :</p> <p>La composition des comités sociaux et économiques et/ ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale ; Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel ; Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année</p>



	<p>considérée ; Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée ; Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée ; Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière l'ensemble de ces données devant être communiqués pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>b) Information et communication : Le nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel ; Eléments caractéristiques du système d'accueil ; Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application ; Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels ;</p> <p>c) Les différends concernant l'application du droit du travail l'ensemble de ces informations devant être communiquées pour les années 2020 à 2025 ;</p>
B-Activités sociales et culturelles :	<p>a) Activités sociales :</p> <p>Les contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités sociaux économiques d'établissement pour les années 2022 à 2025 ; Les autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>b) Les autres charges sociales : Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) ; Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) ; Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail pour les années 2020 à 2025.</p>
6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4° :	
A-La rémunération des actionnaires (revenus distribués) pour l'année 2025 ;	
B-La rémunération de l'actionariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus) pour l'année 2025 ;	
7° Flux financiers à destination de l'entreprise :	
A-Aides publiques :	<p>Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, pour les années</p>

	2020 à 2025 et leur utilisation pour les années 2020 à 2025 ;
B-Réductions d'impôts ;	Pour l'année 2025
C-Exonérations et réductions de cotisations sociales ;	Pour les années 2022 à 2025 concernant les exonérations, et pour les années 2022 à 2025 concernant les réductions de cotisations
D-Crédits d'impôts ;	Pour l'année 2025
E-Mécénat ;	Pour l'année 2025
F-Résultats financiers	<p>a) Le chiffre d'affaires pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>b) Les bénéfices ou pertes constatés pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>c) Les résultats globaux de la production en valeur et en volume pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>d) L'affectation des bénéfices réalisés pour les années 2020 à 2025 ;</p>
8° Partenariats :	
A-Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise pour les années 2023 à 2025 ;	
B-Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise pour l'année 2025 ;	
9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe pour les années 2020 à 2025 :	
A-Le transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative pour les années 2020 à 2025 ;	
B-Les cessions, fusions, et acquisitions réalisées pour les années 2020 à 2025.	
10° Environnement :	
II-Pour les entreprises non soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce :	



A-Politique générale en matière environnementale :	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement pour les années 2020 à 2025;
B-Economie circulaire :	<p>i-Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>ii-Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie pour les années 2020 à 2025 ;</p>
C-Changement climatique :	<p>i-Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées " émissions du scope 1 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre pour les années 2020 à 2025 ;</p> <p>ii-Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans pour les années 2020 à 2025.</p>

EN CONSÉQUENCE,

LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MANDE ET ORDONNE,

A tous Huissiers de justice, sur ce requis, de mettre la présente décision à exécution, aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux Judiciaires d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de force publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi le présent jugement a été signé, sur la minute par le président et le greffier du Tribunal.

La Présence Grasse certifiée conforme a été délivrée par Nous, Greffier soussigné, au Greffe du Tribunal Judiciaire de MÜNNE (lière).

Le Greffier