

ENQUÊTE ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) SUR LES PETITES ENTREPRISES EN 2018 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.

Deux types d'informations sont recueillis :

- des informations globales sur l'entreprise : convention collective appliquée, nombre de salariés et de non-salariés, dispositifs d'épargne salariale, etc. ;
- des informations sur chaque salarié de l'entreprise : forme d'emploi (temps complet ou partiel, contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat aidé), durée du travail, fait d'être bénéficiaire ou non de la dernière revalorisation du Smic, etc.

Concernant l'emploi, l'enquête permet de calculer les proportions de salariés employés en contrat à durée déterminée (CDD) et de salariés ayant un contrat aidé. Elle permet aussi d'estimer la proportion et le nombre d'emplois vacants.

Concernant la durée du travail, l'enquête fournit la proportion de salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps complet d'une part, à temps partiel d'autre part. Ces données sont notamment utilisées pour le calcul d'un volume d'heures travaillées et viennent compléter les informations obtenues sur les entreprises de 10 salariés ou plus dans l'enquête Acemo trimestrielle.

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 enfin de compléter les informations obtenues sur les entreprises de 10 salariés ou plus dans les autres enquêtes Acemo sur les thèmes de l'épargne salariale, des relations professionnelles et de la formation professionnelle.

SOMMAIRE

PARTIE I - QUESTIONS D'ORDRE GENERAL 6

<i>Quelles entreprises sont destinataires de cette enquête ?</i>	6
<i>A quoi sert l'enquête ?</i>	6
<i>La réponse à l'enquête Acemo sur les petites entreprises est-elle obligatoire ?</i>	6
<i>Les réponses à cette enquête sont-elles confidentielles ?</i>	6
<i>Suis-je concerné par l'enquête ?</i>	6
<i>Faut-il calculer des équivalents temps plein ?</i>	7
<i>Cette enquête concerne-t-elle l'entreprise ou l'établissement siège ?</i>	7
<i>Mon entreprise emploie 10 salariés ou plus ou n'a aucun salarié au 31 décembre 2017. Dois-je répondre à l'enquête ?</i>	7
<i>Je viens de créer mon entreprise et n'emploie pas encore de salariés. Que dois-je répondre ?</i>	7
<i>Je n'emploie plus aucun salarié, mon entreprise s'étant restructurée ou ayant cessé toute activité. Que dois-je répondre ?</i>	7
<i>L'unité enquêtée est un siège social qui n'emploie aucun salarié. Que dois-je répondre ?</i>	7
<i>Pendant combien de temps vais-je recevoir cette l'enquête annuelle ?</i>	7
<i>Pourquoi n'ai-je pas reçu le questionnaire de l'enquête, alors que je le reçois régulièrement ?</i> ..	8
<i>Qu'est-ce que le numéro SIRET ? Le numéro SIREN ?</i>	8
<i>Qu'est-ce que le code APE ?</i>	8
<i>Le code APE indiqué est erroné, comment le modifier ?</i>	8

PARTIE II - QUESTIONS ABORDEES DANS LE QUESTIONNAIRE 9

I : INFORMATIONS GENERALES CONCERNANT VOTRE ENTREPRISE AU 31 DECEMBRE 2017..9

1. Effectif de salariés 9

<i>Qui doit-on prendre en compte dans l'effectif total salarié ?</i>	9
<i>Je suis gérant salarié, dois-je me compter parmi les salariés ?</i>	9
<i>Je suis gérant non-salarié, dois-je me compter parmi les salariés ?</i>	9
<i>Mon entreprise emploie des apprentis, dois-je les compter comme salarié ?</i>	9
<i>Qu'est-ce qu'un extra ? Doit-on prendre en compte les extras dans l'effectif total salarié ?</i>	9
<i>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 ?</i>	9
<i>J'emploie des salariés à temps partiel. Où dois-je les indiquer ?</i>	10
<i>J'emploie des salariés en contrat à durée déterminée (CDD). Dois-je les indiquer ?</i>	10
<i>J'emploie des salariés en contrat aidé. Où dois-je les indiquer ?</i>	10

2. Effectif de non salariés 10

<i>Effectif total de non salariés intervenant dans votre entreprise</i>	10
<i>Effectif de non salariés rémunérés sur les bénéfices de l'entreprise</i>	10

3. Principale convention collective de branche appliquée 10

4. Rémunérations brutes versées en 2017..... 10

<i>Doit-on également comptabiliser les rémunérations versées à des salariés ayant quitté l'établissement avant la fin de l'année ?</i>	11
<i>Doit-on inclure les rémunérations pour heures supplémentaires et complémentaires, les primes et les congés payés ?</i>	11
<i>Que dois-je compter dans les primes ?</i>	11
<i>Quelles sont les primes à déclarer dans l'enquête ?</i>	11
<i>Que considérer comme des avantages en nature ?</i>	12

II : PEE, PERCO, INTERESSEMENT ET PARTICIPATION EN 2017	12
1. Intéressement des salariés au titre de l'exercice 2017	12
<i>Qu'est-ce que l'intéressement ?</i>	12
<i>Un accord d'intéressement est en place dans l'entreprise mais l'exercice 2017 n'a pas permis de distribuer de l'intéressement. Comment faut-il répondre ?</i>	12
<i>Les résultats de l'exercice 2017 permettent de distribuer de l'intéressement mais uniquement au niveau du groupe. Faut-il cocher « Oui » ou « Non » à la question sur la distribution d'intéressement ?</i>	12
<i>Notre accord est un accord de groupe (ou d'UES). Faut-il mentionner les chiffres du groupe (ou de l'UES) ou de l'entreprise ?</i>	12
<i>A quoi correspond le montant de l'intéressement à mentionner ?</i>	13
<i>En cas d'accord de groupe (ou d'UES) pour l'intéressement, faut-il mentionner le montant dégagé suite aux résultats propres de l'entreprise ou le montant réellement distribué dans l'entreprise suite aux résultats du groupe (ou de l'UES) ?</i>	13
<i>Notre accord d'intéressement est un accord de groupe (ou d'UES) et nous ne pouvons pas scinder les chiffres suivant les entreprises qui composent le groupe (ou l'UES).</i>	13
2. Participation des salariés au titre de l'exercice 2017	13
<i>Qu'est-ce que la participation ?</i>	13
<i>La participation est en place dans l'entreprise mais les bénéficiaires n'ont pas été suffisants pour en distribuer. Comment faut-il répondre ?</i>	13
<i>Les résultats de l'exercice 2017 permettent d'attribuer de la participation mais uniquement au niveau du groupe (ou de l'UES). Faut-il cocher « Oui » ou « Non » à la question sur l'attribution de participation ?</i>	13
<i>Notre accord est un accord de groupe (ou d'UES). Faut-il mentionner le nombre de bénéficiaires du groupe (ou de l'UES) ou de l'entreprise ?</i>	13
<i>A quoi correspond le montant total attribué au titre de la participation ?</i>	14
<i>En cas d'accord de groupe (ou d'UES) pour la participation, faut-il mentionner le montant dégagé suite aux résultats propres de l'entreprise ou le montant réellement distribué dans l'entreprise suite aux résultats du groupe (ou de l'UES) ?</i>	14
<i>Notre accord est un accord de groupe (ou d'UES) et nous ne pouvons pas scinder les chiffres suivant les entreprises qui composent le groupe (ou l'UES).</i>	14
3. Plan d'épargne d'entreprise (PEE, PEI ou PEG) en 2017	14
<i>Qu'est-ce qu'un plan d'épargne entreprise (PEE) ?</i>	14
<i>Qu'est-ce qu'un plan d'épargne interentreprises (PEI) ?</i>	14
<i>Qu'est-ce qu'un plan d'épargne groupe (PEG) ?</i>	14
<i>Qui faut-il comptabiliser parmi les salariés ayant épargné sur le plan ?</i>	14
<i>A quoi correspond le montant des sommes versées en 2017 sur le plan d'épargne ?</i>	14
<i>A quoi correspond le montant provenant de la participation déposé sur le plan ?</i>	15
<i>A quoi correspond le montant provenant de l'intéressement déposé sur le plan ?</i>	15
<i>A quoi correspondent les versements volontaires des salariés déposés sur le plan ?</i>	15
<i>A quoi correspond l'abondement de l'entreprise déposé sur le plan ?</i>	15
<i>Notre plan d'épargne est un plan d'épargne groupe (PEG) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI). Faut-il mentionner les chiffres globaux des versements du PEG ou du PEI ou uniquement les versements de l'entreprise ?</i>	15
<i>Notre plan d'épargne est un plan d'épargne groupe (PEG) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI) et nous ne pouvons pas scinder les chiffres suivant les entreprises qui composent le PEG ou le PEI.</i>	15

4. Plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PERCO-I ou PERCO-G) en 2017	16
<i>Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) ?</i>	16
<i>Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ?</i>	16
<i>Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite collectif groupe (PERCO-G) ?</i>	16
<i>Qui faut-il comptabiliser parmi les salariés ayant épargné sur le plan?</i>	16
<i>A quoi correspond le montant des sommes versées en 2017 sur le plan d'épargne ?</i>	16
<i>A quoi correspond le montant provenant de la participation déposé sur le plan ?</i>	16
<i>A quoi correspond le montant provenant de l'intéressement déposé sur le plan ?</i>	16
<i>A quoi correspondent les versements volontaires des salariés déposés sur le plan ?</i>	17
<i>A quoi correspond l'abondement de l'entreprise déposé sur le plan ?</i>	17
<i>A quoi correspond le transfert d'un autre plan sur le PERCO ?</i>	17
<i>Notre plan d'épargne retraite collectif est un PERCO-G (groupe) ou un PERCO-I (interentreprises). Faut-il mentionner les chiffres globaux des versements du PERCO-G ou du PERCO-I ou uniquement les versements de l'entreprise ?</i>	17
<i>Notre plan d'épargne retraite collectif est un PERCO-G (groupe) ou un PERCO-I (interentreprises) et nous ne pouvons pas scinder les chiffres suivant les entreprises qui composent le PERCO-G ou le PERCO-I.</i>	17
III : VOS SALAIRES AU 31 DECEMBRE 2017	17
1. Sexe	17
2. Catégorie socioprofessionnelle	17
3. Type de contrat.....	18
4. Contrat de travail bénéficiaire d'un dispositif aidé	18
5. Temps de travail.....	19
<i>Qu'est-ce qu'un salarié à temps partiel ?</i>	19
<i>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 ?</i>	19
<i>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 ?</i>	19
<i>Qu'est-ce qu'un salarié au forfait ?</i>	19
6. Durée hebdomadaire de travail	19
<i>Qu'appelle-t-on durée collective hebdomadaire habituelle ?</i>	19
<i>Les salariés travaillent 39 heures par semaine, mais bénéficient de 20 jours de RTT dans l'année. Doit-on indiquer que la durée collective hebdomadaire habituelle est de 39 heures ?</i>	19
<i>La durée hebdomadaire de travail n'est pas fixe, elle change chaque semaine. Comment répondre à cette question ?</i>	19
<i>Certains salariés de l'entreprise sont au forfait jour, que dois-je indiquer comme durée hebdomadaire ?</i>	20
<i>Doit-on préciser la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel ?</i>	20
<i>Certains salariés ne travaillent que les vendredis, samedis et dimanches (VSD) ou les samedis et dimanches (SD), pour une durée hebdomadaire de travail de 24 heures par exemple. Doivent-ils être considérés comme des salariés à temps complet ?</i>	20
7. Bénéficiaire direct de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2018.....	20

IV : EMPLOIS POUR LESQUELS VOUS FAITES DES DEMARCHES DE RECHERCHE D'UN CANDIDAT	20
---	----

<i>Quelles sont les conditions à réunir pour que vous puissiez comptabiliser un emploi dans cette catégorie ?.....</i>	<i>20</i>
--	-----------

<i>Qu'entend-t-on par démarches de recherche actives d'un candidat à l'extérieur de votre établissement ?.....</i>	<i>21</i>
--	-----------

<i>Quels postes ne faut-il pas inclure dans cette catégorie ?</i>	<i>21</i>
---	-----------

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.

A 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 de l'emploi, de la durée du travail, de l'épargne salariale. Elle recueille des informations globales sur l'entreprise - convention collective appliquée, nombre de salariés et de non-salariés, emplois vacants - et également des informations détaillées sur chaque salarié de l'entreprise. 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 : www.travail-emploi.gouv.fr

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

Oui. A 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° 2018A039TV de la Ministre du travail et du Ministre de l'économie et des finances pour l'année 2018.

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 2017, vous êtes bien concerné par l'enquête.
- Si votre entreprise a 0 salarié ou 10 salariés ou plus au 31 décembre 2017, 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, téléphone, fax ou de nous retourner le questionnaire (dans l'enveloppe T jointe) en nous indiquant le nombre de vos salariés ou votre situation au 31 décembre 2017. 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 2017. Dois-je répondre à l'enquête ?

Si votre entreprise a 0 salarié ou 10 salariés ou plus au 31 décembre 2017, 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, téléphone, fax ou de nous renvoyer le questionnaire (dans l'enveloppe T jointe), cette information nous évitera de vous renvoyer un rappel inutile et coûteux.

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 repreneuse, 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, téléphone, fax ou de nous renvoyer le questionnaire (dans l'enveloppe T jointe), cette information nous évitera de vous renvoyer un rappel inutile et coûteux.

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.

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'entreprise. 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.

PARTIE II - QUESTIONS ABORDEES DANS LE QUESTIONNAIRE

I : INFORMATIONS GENERALES CONCERNANT VOTRE ENTREPRISE AU 31 DECEMBRE 2017

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 2017, vous n'avez pas à remplir la suite du questionnaire. Nous vous prions de nous prévenir par mail, téléphone, fax ou de nous renvoyer le questionnaire (dans l'enveloppe T jointe), cette information nous évitera de vous renvoyer un rappel inutile et coûteux.

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 2017 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, 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. Vous devez vous compter parmi les non-salariés.

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

Oui. En outre, dans la partie « Vos salariés au 31 décembre 2017 », il faudra les repérer en cochant la case « Apprentissage » dans la colonne « Contrat de travail bénéficiaire d'un dispositif aidé ».

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 2017.

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

Les salariés à temps partiel présents au 31 décembre 2017 doivent être inclus dans l'effectif salarié.

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

Les salariés en CDD présents au 31 décembre 2017 doivent être inclus dans l'effectif salarié.

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

Les salariés ayant un contrat aidé ou en alternance présents au 31 décembre 2017 doivent être inclus dans l'effectif salarié. De plus, dans la partie « Vos salariés au 31 décembre 2017 », il faudra préciser le type de contrat aidé ou de dispositif d'alternance dans la colonne « Contrat de travail bénéficiaire d'un dispositif aidé ».

2. Effectif de non salariés

Effectif total de non salariés intervenant dans votre entreprise

Il s'agit ici d'indiquer le nombre total de personnes travaillant régulièrement dans votre entreprise ou association sans être rémunérées par un salaire. Ces personnes peuvent être des bénévoles ou des membres de la famille, elles peuvent être aussi des cotisants à un régime social non salarié (RSI), à l'exception des personnes affiliées à la MSA.

Effectif de non salariés rémunérés sur les bénéfices de l'entreprise

Il s'agit ici de préciser le nombre des cotisants à un régime social non salarié, parmi l'effectif total de non salarié indiqué à la question précédente. Ces personnes peuvent être entrepreneurs individuels ou gérants majoritaires de SARL, à l'exception des personnes affiliées à la MSA. Tous les pluriactifs (percevant à la fois des revenus d'activité salariaux et non salariaux) sont pris en compte, y compris ceux exerçant à titre principal une activité salariée.

3. 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 :

www.travail-emploi.gouv.fr/idcc

4. Rémunérations brutes versées en 2017

Il s'agit de la masse salariale dé plafonnée. Il convient ici d'indiquer le total brut servant au calcul de la CSG mentionné dans la DSN, qui correspond au total des salaires (primes incluses) versés durant l'exercice. Les intérimaires et les stagiaires sont hors champ de l'enquête et ne doivent pas être pris en compte.

ATTENTION de bien déclarer les rémunérations déclarées et non les cotisations sociales versées.

Doit-on également comptabiliser les rémunérations versées à des salariés ayant quitté l'établissement avant la fin de l'année ?

Oui. Il s'agit de comptabiliser l'ensemble des rémunérations versées au cours de l'année, y compris celles versées à des personnes ayant quitté l'établissement en cours d'année.

Doit-on inclure les rémunérations pour heures supplémentaires et complémentaires, les primes et les congés payés ?

Oui. Il convient de comptabiliser l'ensemble des rémunérations brutes déclarées à un organisme de cotisations sociales tel que l'Urssaf, y compris celles correspondant à des heures supplémentaires, complémentaires, à des primes et indemnités ou à des congés payés.

Que dois-je compter dans les primes ?

Les primes correspondent à l'ensemble des primes versées dans l'année. Ne pas inclure les avantages en nature, les remboursements de frais professionnels ou indemnités représentatives de frais. Leur montant doit être inclus dans le total des rémunérations brutes.

Quelles sont les primes à déclarer dans l'enquête ?

Inclure dans les primes versées sur l'ensemble de l'année :

- primes de 13e mois, de fin d'année, d'ancienneté ;
- primes liées au mérite, à la réussite d'objectifs, au rendement, primes de fonction, de service, de gratification ;
- primes de pénibilité, de sujétion : remplacement, travail dangereux, de froid, etc. ;
- primes de contraintes de poste (hors indemnités de résidence) ;
- primes liées à des horaires particuliers (hors rémunération des heures supplémentaires, complémentaires et indemnités forfaitaires de travail supplémentaire) : heures de nuit régulières, décalées, dimanche ;
- primes de vacances (hors celles relatives à la fin de poste) : congés payés, paiement de compte épargne-temps, repos compensateur légal, congés aux vacances, de RTT ;
- primes d'évènement particulier (hors supplément familial) : de mariage, de Pacs, de naissance, d'adoption ;
- primes de mobilité (hors remboursement de frais professionnels).

Exclure de ce montant :

- les primes d'épargne salariale : intéressement, participation, PEE, PERCO ;
- les primes ou indemnités de fin de contrat ou de départ : indemnités de préavis, de précarité, de départ à la retraite ;
- les avantages en nature ;
- les remboursements de frais professionnels ou indemnités représentatives de frais ;
- les rémunérations des heures supplémentaires, complémentaires et indemnités forfaitaires de travail supplémentaire.

Que considérer comme des avantages en nature ?

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (biens ou services) soit gratuitement, soit moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. Il peut s'agir d'évaluations forfaitaires en cas de fourniture de nourriture, de logement, de véhicule, d'outils de communications. Ces avantages en nature ne sont pas considérés comme des primes.

Ainsi, les indemnités de résidence ou remboursements de tout ou partie du trajet domicile/travail sont considérés comme des avantages en nature et n'ont donc pas à être inclus dans les primes.

Les tickets-restaurants, les Chèques Emploi Service Universel, les avantages sociaux de Comités d'Entreprise sont aussi des avantages en nature et n'ont donc pas à être comptabilisés ici.

II : PEE, PERCO, INTERESSEMENT ET PARTICIPATION EN 2017

Le dispositif de participation est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus dégagant un résultat suffisant. La participation pour les entreprises de moins de 10 salariés est donc optionnelle. Les dispositifs d'intéressement, de plan d'épargne d'entreprise (PEE, PEI, PEG) et de plan d'épargne retraite collectif (PERCO) sont facultatifs quelle que soit la taille de l'entreprise.

1. Intéressement des salariés au titre de l'exercice 2017

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.

Un accord d'intéressement est en place dans l'entreprise mais l'exercice 2017 n'a pas permis de distribuer de l'intéressement. Comment faut-il répondre ?

Vous devez cocher « Oui » à la 1e question, et « Non » à la 2e question.

Les résultats de l'exercice 2017 permettent de distribuer de l'intéressement mais uniquement au niveau du groupe. Faut-il cocher « Oui » ou « Non » à la question sur la distribution d'intéressement ?

Il faut cocher « Oui » si les salariés de l'entreprise ont touché une prime au titre de l'intéressement, quel que soit le niveau auquel a été signé l'accord ayant généré cette somme. Dans le cas décrit ici, il faut donc cocher « Oui ».

Notre accord est un accord de groupe (ou d'UES). Faut-il mentionner les chiffres du groupe (ou de l'UES) ou de l'entreprise ?

Il faut mentionner les chiffres de l'entreprise, comme sur le reste du questionnaire.

A quoi correspond le montant de l'intéressement à mentionner ?

Le montant à mentionner correspond au montant calculé sur l'exercice 2017 (par référence à un accord déposé au plus tard en juin 2017) pour des sommes versées au cours de l'année 2018. Il doit être renseigné CSG et CRDS comprises.

En cas d'accord de groupe (ou d'UES) pour l'intéressement, faut-il mentionner le montant dégagé suite aux résultats propres de l'entreprise ou le montant réellement distribué dans l'entreprise suite aux résultats du groupe (ou de l'UES) ?

Il faut mentionner le montant réellement distribué aux salariés de l'entreprise.

Notre accord d'intéressement est un accord de groupe (ou d'UES) et nous ne pouvons pas scinder les chiffres suivant les entreprises qui composent le groupe (ou l'UES).

Si les chiffres relatifs à l'intéressement ne sont disponibles qu'au niveau du groupe et qu'il vous est impossible de les scinder au niveau de chacune des entreprises constituant le groupe, merci de nous contacter par mail, téléphone ou fax, nous vous indiquerons comment remplir le questionnaire.

2. Participation des salariés au titre de l'exercice 2017

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 dégagant 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.

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

Vous devez cocher « Oui » à la 1e question, et « Non » à la 2e question.

Les résultats de l'exercice 2017 permettent d'attribuer de la participation mais uniquement au niveau du groupe (ou de l'UES). Faut-il cocher « Oui » ou « Non » à la question sur l'attribution de participation ?

Il faut cocher « Oui » si les salariés de l'entreprise se sont vu attribuer une prime au titre de la participation, quel que soit le niveau auquel a été signé l'accord ayant généré cette somme. Dans le cas décrit ici, il faut donc cocher « Oui ».

Notre accord est un accord de groupe (ou d'UES). Faut-il mentionner le nombre de bénéficiaires du groupe (ou de l'UES) ou de l'entreprise ?

Il faut mentionner les chiffres de l'entreprise, comme sur le reste du questionnaire.

A quoi correspond le montant total attribué au titre de la participation ?

Il s'agit du montant de la réserve spéciale de participation (RSP) calculé sur l'exercice 2017 (par référence à un accord déposé au plus tard en juin 2017) pour un versement en 2018. Il doit être renseigné CSG et CRDS comprises.

En cas d'accord de groupe (ou d'UES) pour la participation, faut-il mentionner le montant dégagé suite aux résultats propres de l'entreprise ou le montant réellement distribué dans l'entreprise suite aux résultats du groupe (ou de l'UES) ?

Il faut mentionner le montant réellement distribué aux salariés de l'entreprise.

Notre accord est un accord de groupe (ou d'UES) et nous ne pouvons pas scinder les chiffres suivant les entreprises qui composent le groupe (ou l'UES).

Si les chiffres relatifs à la participation ne sont disponibles qu'au niveau du groupe et qu'il vous est impossible de les scinder au niveau de chacune des entreprises constituant le groupe, merci de nous contacter par mail, téléphone ou fax, nous vous indiquerons comment remplir le questionnaire.

3. Plan d'épargne d'entreprise (PEE, PEI ou PEG) en 2017

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 déblocages 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) ?

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) mis en place par la loi du 19 février 2001 ouvre 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) ?

Le plan d'épargne groupe (PEG) est un plan d'épargne mis en place au niveau d'un groupe d'entreprises ayant établi entre elles des liens financiers ou économiques.

Qui faut-il comptabiliser parmi les salariés ayant épargné sur le plan ?

Il faut comptabiliser tous les titulaires ayant épargné sur le plan entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017.

A quoi correspond le montant des sommes versées en 2017 sur le plan d'épargne ?

Le montant des sommes versées sur le plan d'épargne correspond au total des sommes effectivement versées en 2017 par les salariés et l'entreprise sur le plan d'épargne.

Les sommes versées par les salariés proviennent de l'intéressement, de la participation et des versements volontaires des salariés (hors intéressement et participation). Les sommes versées par l'entreprise proviennent de l'abondement de l'entreprise. Le montant total doit être mentionné CSG et CRDS déduites.

Les sommes provenant de la participation et de l'intéressement et versées sur le plan d'épargne d'entreprise en 2017 sont calculées sur l'exercice 2016, et sont par conséquent différentes des montants indiqués dans les parties « Intéressement des salariés au titre de l'exercice 2017 » et « Participation des salariés au titre de l'exercice 2017 ».

A quoi correspond le montant provenant de la participation déposé sur le plan ?

Le montant provenant de la participation déposé sur le plan correspond à des fonds issus de la participation attribués au titre de l'exercice 2016 et donc effectivement versés en 2017, qui sont différents des montants de la partie « Participation des salariés au titre de l'exercice 2017 ». Ils doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

A quoi correspond le montant provenant de l'intéressement déposé sur le plan ?

Le montant provenant de l'intéressement déposé sur le plan correspond à des fonds issus de l'intéressement attribués au titre de l'exercice 2016 et donc effectivement versés en 2017 sur le plan par décision individuelle du salarié. Ce montant est donc différent du montant de la partie « Intéressement des salariés au titre de l'exercice 2017 ». Le salarié peut verser tout ou partie des primes attribuées. Ces versements peuvent donner lieu à abondement de l'entreprise. Ils doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

A quoi correspondent les versements volontaires des salariés déposés sur le plan ?

Les versements volontaires des salariés correspondent à des sommes déposées par les salariés sur le plan d'épargne en 2017 afin de se constituer une épargne. Ils ne comprennent pas les montants provenant de l'intéressement déposés sur le plan par décision individuelle du salarié. Ils peuvent donner lieu à abondement de l'entreprise. Ils doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

A quoi correspond l'abondement de l'entreprise déposé sur le plan ?

L'abondement de l'entreprise correspond à des versements complémentaires de l'entreprise sur le plan d'épargne en 2017. Il ne peut être versé qu'à condition que le bénéficiaire consente un effort d'épargne personnel (concrétisé par le placement de versements volontaires ou de tout ou partie de l'intéressement). Il doit être mentionné CSG et CRDS déduites.

Notre plan d'épargne est un plan d'épargne groupe (PEG) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI). Faut-il mentionner les chiffres globaux des versements du PEG ou du PEI ou uniquement les versements de l'entreprise ?

Il faut mentionner les chiffres de l'entreprise, comme sur le reste du questionnaire.

Notre plan d'épargne est un plan d'épargne groupe (PEG) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI) et nous ne pouvons pas scinder les chiffres suivant les entreprises qui composent le PEG ou le PEI.

Si les chiffres relatifs au plan d'épargne d'entreprise ne sont disponibles qu'au niveau du groupe et qu'il vous est impossible de les scinder au niveau de chacune des entreprises constituant le groupe, merci de nous contacter par mail, téléphone ou fax, nous vous indiquerons comment remplir le questionnaire.

4. Plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PERCO-I ou PERCO-G) en 2017

Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) ?

Le PERCO donne 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. Il remplace le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV). Le PERCO 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 jusqu'au départ à la retraite (avec toutefois des possibilités de déblocages 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 retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ?

Le plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ouvre 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 (PERCO-G) ?

Le plan d'épargne retraite collectif groupe (PERCO-G) est un plan d'épargne retraite collectif mis en place au niveau d'un groupe d'entreprises ayant établi entre elles des liens financiers ou économiques.

Qui faut-il comptabiliser parmi les salariés ayant épargné sur le plan ?

Il faut comptabiliser tous les titulaires ayant épargné sur le plan entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017.

A quoi correspond le montant des sommes versées en 2017 sur le plan d'épargne ?

Le montant des sommes versées sur le PERCO correspond au total des sommes effectivement versées en 2017 par les salariés et l'entreprise sur le PERCO. Les sommes versées par les salariés proviennent de l'intéressement, de la participation, des versements volontaires des salariés (hors participation et intéressement), d'un versement provenant d'un CET (ou de jours de congés non pris) et/ou du transfert d'un autre plan. Les sommes versées par l'entreprise proviennent de l'abondement de l'entreprise. Le montant total doit être mentionné CSG et CRDS déduites. Les sommes provenant de la participation et de l'intéressement et versées en 2017 sont calculées sur l'exercice 2016, et par conséquent différentes des montants indiqués dans les parties « Intéressement des salariés au titre de l'exercice 2017 » et « Participation des salariés au titre de l'exercice 2017 ».

A quoi correspond le montant provenant de la participation déposé sur le plan ?

Le montant provenant de la participation déposé sur le plan correspond à des fonds issus de la participation attribués au titre de l'exercice 2016 et donc effectivement versés en 2017, qui sont différents des montants de la partie « Participation des salariés au titre de l'exercice 2017 ». Ils doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

A quoi correspond le montant provenant de l'intéressement déposé sur le plan ?

Le montant provenant de l'intéressement déposé sur le plan correspond à des fonds issus de l'intéressement attribués au titre de l'exercice 2016 et donc effectivement versés en 2017 sur le plan par décision individuelle du salarié, qui sont différents du montant de la partie « Intéressement des salariés au titre de l'exercice 2017 ».

Le salarié peut verser tout ou partie des primes attribuées. Ces versements peuvent donner lieu à abondement de l'entreprise. Ils doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

A quoi correspondent les versements volontaires des salariés déposés sur le plan ?

Les versements volontaires des salariés correspondent à des sommes déposées par les salariés sur le PERCO en 2017 afin de se constituer une épargne retraite. Ils ne comprennent pas les montants provenant de l'intéressement déposés sur le plan par décision individuelle du salarié. Ils peuvent donner lieu à abondement de l'entreprise. Ils doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

A quoi correspond l'abondement de l'entreprise déposé sur le plan ?

L'abondement de l'entreprise correspond à des versements complémentaires de l'entreprise sur le plan d'épargne retraite en 2017. Il ne peut être versé qu'à condition que le bénéficiaire consente un effort d'épargne personnel (concrétisé par le placement de versements volontaires ou de tout ou partie de l'intéressement). Il doit être mentionné CSG et CRDS déduites.

A quoi correspond le transfert d'un autre plan sur le PERCO ?

Il correspond au transfert vers le PERCO de sommes préalablement placées sur un plan d'épargne.

Notre plan d'épargne retraite collectif est un PERCO-G (groupe) ou un PERCO-I (interentreprises). Faut-il mentionner les chiffres globaux des versements du PERCO-G ou du PERCO-I ou uniquement les versements de l'entreprise ?

Il faut mentionner les chiffres de l'entreprise, comme dans le reste du questionnaire.

Notre plan d'épargne retraite collectif est un PERCO-G (groupe) ou un PERCO-I (interentreprises) et nous ne pouvons pas scinder les chiffres suivant les entreprises qui composent le PERCO-G ou le PERCO-I.

Si les chiffres relatifs au plan d'épargne retraite collectif ne sont disponibles qu'au niveau du groupe et qu'il vous est impossible de les scinder au niveau de chacune des entreprises constituant le groupe, merci de nous contacter par mail, téléphone ou fax, nous vous indiquerons comment remplir le questionnaire.

III : VOS SALARIES AU 31 DECEMBRE 2017

Chaque ligne de ce tableau doit correspondre à un salarié présent au 31 décembre 2017. Le nombre total de lignes renseignées dans ce tableau doit être égal à l'effectif total de salariés déclaré à la question I.1.

1. Sexe

Cochez « H » si le salarié est un homme ou cochez « F » s'il s'agit d'une femme.

2. Catégorie socioprofessionnelle

Cochez la case correspondant à la catégorie socioprofessionnelle du salarié (ouvrier, employé, profession intermédiaire, cadre).

Ouvrier : salarié qui a une fonction de production dans l'entreprise. Par définition, cette notion fait référence au statut du salariat et à l'exercice d'un travail manuel (ce qui exclut les employés de bureau).

Employé : le groupe des employés rassemble des professions très variées et souvent mal définies. On y trouve bien sûr les secrétaires et les agents de bureau, mais aussi les agents hospitaliers, les vendeurs, les pompiers ou les gens de maison. L'unité du groupe des employés repose en fait plus ce qu'ils sont que sur ce qu'ils font.

Profession intermédiaire : salarié qui occupe une position intermédiaire entre les ouvriers ou employés et les cadres, tels que les contremaîtres dans les professions techniques. Les autres professions sont intermédiaires dans un sens plus figuré : elles travaillent dans l'enseignement (instituteur), la santé (infirmière) et le social (assistante sociale).

Cadre : un cadre d'entreprise est un employé ou dirigeant d'une entreprise appartenant à la catégorie supérieure des salariés. Il s'agit d'un statut reconnu par les conventions collectives, qui détermine l'appartenance à une caisse de retraite spécifique, l'AGIRC, et quelques modalités spécifiques du contrat de travail.

3. Type de contrat

Cochez « CDD » pour contrat à durée déterminée ou « CDI » pour contrat à durée indéterminée.

4. Contrat de travail bénéficiaire d'un dispositif aidé

Cochez, s'il y a lieu, la case correspondante au dispositif aidé :

- « Appr » apprentissage ;
- « CP » contrat de professionnalisation ;
- « CUI » contrat unique d'insertion, qui comprend aussi les « CUI-CAE » contrat d'accompagnement dans l'emploi et les « CUI-CIE » contrat initiative emploi ;
- « Emploi d'avenir » ;
- s'il s'agit d'un autre dispositif aidé, indiquez son libellé.

L'enquête porte uniquement sur les salariés. Les aides pour l'employeur ne rentrent donc pas dans cette catégorie. Il faut **exclure** les exonérations suivantes :

- exonération des charges patronales ;
- les contrats travailleurs handicapés (AGEFIPH), Les mi-temps thérapeutique. Les arrêts maternité, les arrêts maladie ;
- les aides dégressives à l'employeur ;
- les aides HCR (hôtels, cafés, restaurants) supprimées au 1er juillet 2009, par l'article 22 de la loi de développement et de modernisation des services touristiques ;
- les aides du dispositif « plan sport emploi » ;
- les aides seniors, les aides sur cumul emplois-retraite ;
- Les bourses CIFRE ;
- les ruptures conventionnelles ;
- les fongecif, les fonjep ;
- les aides pour les zones franches (ZFU, ZFR, ZRR, ZRU) ;
- les contrats adultes relais ;
- les aides pôle emploi.

5. Temps 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.

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 et en CDD.

Qu'est-ce qu'un salarié au forfait ?

Certains salariés ne sont pas soumis à un régime hebdomadaire de durée du travail, mais à une convention de forfait en jours de travail à effectuer dans l'année. Cette convention de forfait en jours, obligatoirement écrite, fixe un nombre de jours travaillés par les salariés concernés dans l'année. Ce nombre ne peut excéder 218 jours sur une année. Pour ces salariés, il conviendra de ne pas renseigner de durée hebdomadaire.

6. Durée hebdomadaire de travail

Qu'appelle-t-on durée collective hebdomadaire habituelle ?

La durée collective hebdomadaire habituelle correspond à la durée de travail d'un salarié à temps complet soumis à un horaire collectif affiché dans l'établissement. Plusieurs horaires collectifs affichés sont possibles dans un même établissement. La durée collective hebdomadaire habituelle doit être renseignée en moyenne sur l'année, en cas d'annualisation ou de jours de réduction du temps de travail (RTT).

Par exemple, si la durée hebdomadaire habituelle de travail s'élève à 38 heures avec 17 jours de RTT, inscrivez « 35,00 » ; si la durée hebdomadaire habituelle est de 38 heures sans jours de RTT, inscrivez « 38,00 ».

La durée hebdomadaire doit être renseignée en heures et centièmes. Par exemple, pour 35 heures hebdomadaires notez « 35,00 » ; pour 38 heures et 30 minutes hebdomadaires notez « 38,50 ».

Les salariés travaillent 39 heures par semaine, mais bénéficient de 20 jours de RTT dans l'année. Doit-on indiquer que la durée collective hebdomadaire habituelle est de 39 heures ?

Non. Il faut indiquer 35 heures, qui correspondent à la durée hebdomadaire moyenne sur l'année, en tenant compte des jours de RTT.

La durée hebdomadaire de travail n'est pas fixe, elle change chaque semaine. Comment répondre à cette question ?

Dans le cas d'annualisation du temps de travail ou d'application d'un accord de modulation, se traduisant par l'alternance de durées hautes et basses d'activité, il convient d'indiquer la durée hebdomadaire moyenne sur l'année.

En particulier, s'il y a par exemple alternance de semaines à 38 heures et de semaines à 32 heures, on ne remplira qu'une seule ligne en indiquant 35 heures.

Certains salariés de l'entreprise sont au forfait jour, que dois-je indiquer comme durée hebdomadaire ?

Les salariés au forfait jour ne sont pas soumis à un régime hebdomadaire de durée du travail, vous n'avez donc pas à renseigner la durée hebdomadaire pour ces salariés.

Doit-on préciser la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel ?

Oui, même s'il ne s'agit que d'une ou deux heures par semaine.

Certains salariés ne travaillent que les vendredis, samedis et dimanches (VSD) ou les samedis et dimanches (SD), pour une durée hebdomadaire de travail de 24 heures par exemple. Doivent-ils être considérés comme des salariés à temps complet ?

Oui. Il convient d'indiquer la durée de travail hebdomadaire réalisée.

7. Bénéficiaire direct de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2018

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

- présents au 31 décembre 2017 dans l'entreprise ;
- et dont le salaire horaire brut était inférieur à 9,88 euros en décembre 2017 (montant de la revalorisation intervenue au 1^{er} janvier 2018).

Pour information, au 1^{er} janvier 2018, le montant brut du Smic horaire est de 9,88 euros brut de l'heure, soit 1 498,50 euros brut par mois.

IV : 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.