

ENQUÊTE ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) SUR LES PETITES ENTREPRISES PORTANT SUR L'ANNEE 2023 QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

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

Deux types d'informations sont recueillis :

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

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

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

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

SOMMAIRE

PARTIE I - QUESTIONS D'ORDRE GENERAL	4
Quelles entreprises sont destinataires de cette enquête ?	4
À quoi sert l'enquête ?	4
La réponse à l'enquête Acemo sur les petites entreprises est-elle obligatoire ?	4
Les réponses à cette enquête sont-elles confidentielles ?	4
Suis-je concerné par l'enquête ?	4
Faut-il calculer des effectifs salariés en équivalents temps plein ?	5
Cette enquête concerne-t-elle l'entreprise ou l'établissement siège ?	5
Mon entreprise emploie 10 salariés ou plus ou n'a aucun salarié au 31 décembre 2023. Dois-je répondre à l'enquête ?	5
Je viens de créer mon entreprise et n'emploie pas encore de salariés. Que dois-je répondre ?	5
Je n'emploie plus aucun salarié, mon entreprise s'étant restructurée ou ayant cessé toute activité. Que dois-je répondre ?	5
L'unité enquêtée est un siège social qui n'emploie aucun salarié. Que dois-je répondre ?	5
Pendant combien de temps vais-je recevoir cette enquête annuelle ?	5
Pourquoi n'ai-je pas reçu le questionnaire de l'enquête, alors que je le reçois régulièrement ?	6
Pourquoi le questionnaire de l'enquête n'est pas fourni dans le courrier que j'ai reçu ?	6
Qu'est-ce que le numéro SIRET ? Le numéro SIREN ?	6
Qu'est-ce que le code APE ?	6
Le code APE indiqué est erroné, comment le modifier ?	6
PARTIE II - QUESTIONS ABORDEES DANS LE QUESTIONNAIRE	7
I : INFORMATIONS GENERALES CONCERNANT VOTRE ENTREPRISE AU 31 DECEMBRE 2023	7
1. Effectif de salariés	7
Je suis gérant salarié, dois-je me compter parmi les salariés ?	7
Je suis gérant non-salarié, dois-je me compter parmi les salariés ?	7
Mon entreprise emploie des apprentis, dois-je les compter comme salarié ?	7
Qu'est-ce qu'un extra ? Doit-on prendre en compte les extras dans l'effectif total salarié ?	7
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 ?	7
J'emploie des salariés à temps partiel. Où dois-je les indiquer ?	8
J'emploie des salariés en contrat à durée déterminée (CDD). Dois-je les indiquer ?	8
J'emploie des salariés en contrat aidé. Où dois-je les indiquer ?	8
2. et 3. Répartition de l'effectif total selon la quotité de travail	8
Qu'est-ce qu'un salarié à temps partiel ?	8
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 ?	8
4. Nombre d'apprentis au 31 décembre 2023	8
5. et 6. Principale convention collective de branche appliquée	9
II : EFFETS DE LA REVALORISATION DU SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2024	9
1. à 4. Bénéficiaires directs de la revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2024	9
III : ÉPARGNE SALARIALE ET PARTAGE DE LA VALEUR EN 2023	9
2. Participation des salariés versée en 2024 au titre de l'exercice 2023	9
Qu'est-ce que la participation ?	9
La participation est en place dans l'entreprise mais les bénéfices n'ont pas été suffisants pour en distribuer. Comment faut-il répondre ?	10
Les résultats de l'exercice 2023 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 ?	10
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 ?	10
À quoi correspond le montant total attribué au titre de la participation ?	10
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) ?	10
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)	10

3. Intéressement des salariés versée en 2024 au titre de l'exercice 2023	10
Qu'est-ce que l'intéressement ?.....	10
Un accord d'intéressement est en place dans l'entreprise mais l'exercice 2023 n'a pas permis de distribuer de l'intéressement. Comment faut-il répondre ?.....	11
Les résultats de l'exercice 2023 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 ?	11
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 ?	11
À quoi correspond le montant de l'intéressement à mentionner ?.....	11
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) ?	11
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).	11
4. Plan d'épargne entreprise (PEE, PEI ou PEG) en 2023	11
Qu'est-ce qu'un plan d'épargne d'entreprise ?.....	11
Qu'est-ce qu'un plan d'épargne interentreprises (PEI) ?.....	12
Qu'est-ce qu'un plan d'épargne groupe (PEG) ?.....	12
Qui faut-il comptabiliser parmi les salariés ayant épargné sur le plan ?	12
À quoi correspondent les montants versés en 2023 sur le plan d'épargne ?	12
À quoi correspond le montant provenant de l'intéressement déposé sur le plan ?	12
À quoi correspond le montant provenant de la participation déposé sur le plan ?.....	12
À quoi correspondent les versements volontaires des salariés déposés sur le plan ?	12
À quoi correspond l'abondement de l'entreprise déposé sur le plan ?	13
À quoi correspond le versement provenant d'un CET ?.....	13
À quoi correspond le transfert d'un autre plan sur le PEE ?.....	13
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 ?	13
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.....	13
5. Plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PER d'entreprise collectif) en 2023	13
Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PER d'entreprise collectif) ?	13
Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I, PER d'entreprise collectif-I) ?.....	14
Qu'est-ce qu'un plan d'épargne retraite collectif groupe (PERCO-G, PER d'entreprise collectif-G) ?.....	14
Qui faut-il comptabiliser parmi les salariés ayant épargné sur le plan ?	14
À quoi correspondent les montants versés en 2023 sur le plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PER d'entreprise collectif) ?.....	14
À quoi correspond le montant provenant de l'intéressement déposé sur ces plans ?.....	14
À quoi correspond le montant provenant de la participation déposé sur les plans ?.....	14
À quoi correspondent les versements volontaires des salariés déposés sur les plans ?	15
À quoi correspond l'abondement de l'entreprise déposé sur les plans ?.....	15
À quoi correspond le transfert d'un autre plan sur le PERCO et/ou le PER d'entreprise collectif ?	15
Notre plan d'épargne retraite collectif est un plan de groupe ou un plan interentreprises. Faut-il mentionner les chiffres globaux des versements du plan de groupe ou du plan interentreprises ou uniquement les versements de l'entreprise ?	15
Notre plan d'épargne retraite collectif est un plan de groupe ou un plan interentreprises et nous ne pouvons pas scinder les chiffres suivant les entreprises qui composent le plan.	15
6. Prime de partage de la valeur en 2023	15
IV : EMPLOIS POUR LESQUELS VOUS FAITES DES DEMARCHES DE RECHERCHE D'UN CANDIDAT	15
Quelles sont les conditions à réunir pour que vous puissiez comptabiliser un emploi dans cette catégorie ?.....	16
Qu'entend-t-on par démarches de recherche actives d'un candidat à l'extérieur de votre établissement ?	16
Quels postes faut-il exclure de cette catégorie ?.....	16

PARTIE I - QUESTIONS D'ORDRE GENERAL

Quelles entreprises sont destinataires de cette enquête ?

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

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

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

À quoi sert l'enquête ?

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

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

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

Oui. À la suite de l'avis favorable du Conseil national de l'information statistique (Cnis), cette enquête est reconnue d'intérêt général et de qualité statistique, et est obligatoire. Elle a reçu le visa d'enquête obligatoire n° 2024A027TV du Ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique pour l'année 2024.

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 2023, vous êtes bien concerné par l'enquête.
- Si votre entreprise a 0 salarié ou 10 salariés ou plus au 31 décembre 2023, vous n'avez pas à remplir la suite du questionnaire. Pour ne pas être réinterrogé lors du rappel de l'enquête, nous vous prions de nous prévenir par mail ou téléphone, ou de remplir uniquement la

question I.1 « Effectif total de salariés » et de renvoyer le questionnaire (papier ou internet). Pensez à bien indiquer votre numéro SIREN ou votre numéro Acemo dans votre message.

Faut-il calculer des effectifs salariés en 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 2023. Dois-je répondre à l'enquête ?

Si votre entreprise a 0 salarié ou 10 salariés ou plus au 31 décembre 2023, il faut l'indiquer en début de questionnaire. Vous n'avez pas à remplir la suite du questionnaire. N'oubliez pas de nous prévenir par mail ou téléphone, ou de nous renvoyer le questionnaire (papier ou internet), cette information nous évitera de vous renvoyer un rappel inutile.

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

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

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

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

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

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

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

Pendant combien de temps vais-je recevoir cette 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 renouvellement d'échantillon (par quart chaque année) si vous avez déjà été interrogé pendant 4 ans. Vous n'avez alors pas à répondre à l'enquête cette année.

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

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

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

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

Qu'est-ce que le code APE ?

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

Le code APE indiqué est erroné, comment le modifier ?

La demande de modification du code APE s'effectue auprès du guichet unique des formalités des entreprises¹. Le code APE peut également être modifié sur la base d'informations fournies à l'Insee (directement ou à la suite d'une enquête administrative), ou bien dans le cadre des enquêtes sectorielles annuelles.

¹ Accessible sur formalites.entreprises.gouv.fr.

PARTIE II - QUESTIONS ABORDEES DANS LE QUESTIONNAIRE

I : INFORMATIONS GENERALES CONCERNANT VOTRE ENTREPRISE AU 31 DECEMBRE 2023

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 2023, vous n'avez pas à remplir la suite du questionnaire. Nous vous prions de nous prévenir par mail ou téléphone, ou de nous renvoyer le questionnaire (papier ou internet), cette information nous évitera de vous renvoyer un rappel inutile.

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

L'effectif total correspond au nombre de salariés ayant un contrat de travail avec votre entreprise, au 31 décembre 2023 et qui sont payés par votre entreprise, qu'ils soient à temps complet ou non. Parmi ces salariés, il faut :

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

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

Oui.

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

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

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

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

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

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

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

Non. Il ne faut prendre en compte que les salariés présents au 31 décembre 2023.

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

Les salariés à temps partiel présents au 31 décembre 2023 doivent être inclus dans l'effectif salarié.

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

Les salariés en CDD présents au 31 décembre 2023 doivent être inclus dans l'effectif salarié.

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

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

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

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

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

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

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

4. Nombre d'apprentis au 31 décembre 2023

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

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

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

Non, les apprentis sont considérés comme des salariés à temps complet. L'effectif d'apprentis doit être inférieur ou égal à l'effectif total de salariés à temps complet indiqué à la question 1.2.

5. et 6. Principale convention collective de branche appliquée

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

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

II : EFFETS DE LA REVALORISATION DU SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2024

1. à 4. Bénéficiaires directs de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2024

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

- présents au 31 décembre 2023 dans l'entreprise ;
- et dont le salaire horaire brut était inférieur à 11,65 euros en décembre 2023 (montant de la revalorisation intervenue au 1^{er} janvier 2024).

Pour information, au 1^{er} janvier 2024, le montant brut du Smic horaire est de 11,65 euros brut de l'heure, soit 1 766,92 euros brut par mois.

III : ÉPARGNE SALARIALE ET PARTAGE DE LA VALEUR EN 2023

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, plan d'épargne d'entreprise (PEE, PEI, PEG) et plan d'épargne retraite collectif (PERCO ou PER d'entreprise collectif) sont facultatifs quelle que soit la taille de l'entreprise.

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

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.

Depuis la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail, les sommes correspondantes à la participation sont par défaut bloquées et elles sont alors investies sur différents supports (versement sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PER d'entreprise collectif, PER d'entreprise obligatoire), sur un compte courant bloqué), soit immédiatement perçues à la demande du salarié. Ces sommes ne sont pas soumises à cotisations sociales (sauf CSG et CRDS) et, si elles sont placées sur un plan d'entreprise, elles ne sont pas incluses dans le revenu imposable du salarié.

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

Vous devez cocher « Oui » à la 1^{re} question, et « Non » à la 2^{ème} question.

Les résultats de l'exercice 2023 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.

À 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 2023 (par référence à un accord déposé au plus tard en juin 2023) pour un versement en 2024. 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 ou téléphone, nous vous indiquerons comment remplir le questionnaire.

3. Intéressement des salariés versée en 2024 au titre de l'exercice 2023

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.

Depuis la loi du 6 août 2015 dite Loi Macron, à partir du 1^{er} janvier 2016, les sommes correspondantes à l'intéressement sont par défaut bloquées et elles sont alors investies sur différents supports (un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PER d'entreprise collectif, PER d'entreprise obligatoire)). Elles peuvent aussi être immédiatement perçues par le salarié s'il en fait la demande.

Elles ne sont pas soumises à cotisations sociales (sauf CSG et CRDS) et, si elles sont placées sur un plan d'épargne, elles ne sont pas incluses dans le revenu imposable du salarié.

Un accord d'intéressement est en place dans l'entreprise mais l'exercice 2023 n'a pas permis de distribuer de l'intéressement. Comment faut-il répondre ?

Vous devez cocher « Oui » à la 1^{re} question, et « Non » à la 2^{ème} question.

Les résultats de l'exercice 2023 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.

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

Le montant à mentionner correspond au montant calculé sur l'exercice 2023 (par référence à un accord déposé au plus tard en juin 2023) pour des sommes versées au cours de l'année 2024. 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 ou téléphone, nous vous indiquerons comment remplir le questionnaire.

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

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

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, d'un versement provenant d'un compte d'épargne temps (CET) ou du transfert d'un autre plan. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut éventuellement abonder les sommes versées volontairement par les salariés. Les sommes affectées à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO) sont exonérées d'impôt sur le revenu, à l'exception de la CSG et CRDS, dans la limite d'un plafond. Elles sont bloquées pendant cinq ans (avec toutefois des possibilités de débloquages anticipés) et sont généralement investies en SICAV (sociétés d'investissement à capital variable) 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 01/01/2023 et le 31/12/2023.

À quoi correspondent les montants versés en 2023 sur le plan d'épargne ?

Les montants versés sur le plan d'épargne correspondent au total des sommes effectivement versées en 2023 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), d'un versement provenant d'un CET ou du transfert d'un autre plan. L'entreprise peut compléter les versements volontaires du salarié, les sommes sont désignées dans ce cas par le terme « 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 2023 sont calculées sur l'exercice 2022, et sont par conséquent différentes des montants indiqués dans les parties « Intéressement des salariés au titre de l'exercice 2023 » et « Participation des salariés au titre de l'exercice 2023 ».

À 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 2022 et donc effectivement versés en 2023 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 2023 ». Le salarié peut verser tout ou partie des primes attribuées. L'entreprise peut compléter les versements volontaires du salarié, les sommes sont désignées dans ce cas par le terme « abondement de l'entreprise ». Tous ces versements doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

À 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 2022 et donc effectivement versés en 2023, qui sont différents des montants de la partie « Participation des salariés au titre de l'exercice 2023 ». Ils doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

À 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 2023 afin de se constituer une épargne. Ils ne comprennent pas les montants provenant de la participation ou de l'intéressement déposés sur le plan par décision individuelle du salarié. L'entreprise peut compléter les versements volontaires du salarié, les sommes sont désignées dans ce cas par le terme « abondement de l'entreprise ». Tous ces versements doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

À 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 2023. 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.

À quoi correspond le versement provenant d'un CET ?

Il correspond au transfert vers le PEE des jours monétisés préalablement placés sur un CET (compte épargne-temps).

À quoi correspond le transfert d'un autre plan sur le PEE ?

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

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 (et pas ceux du groupe ni de l'ensemble des entreprises participant au PEI), 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 ou téléphone, nous vous indiquerons comment remplir le questionnaire.

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

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

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

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

Le plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I, PER d'entreprise collectif-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, PER d'entreprise collectif-G) ?

Le plan d'épargne retraite collectif groupe (PERCO-G, PER d'entreprise collectif-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 salariés ayant épargné sur au moins un des deux plans entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023. Si un salarié a épargné sur les deux plans au cours de l'année, il ne faut le compter qu'une seule fois.

À quoi correspond les montants versés en 2023 sur le plan d'épargne retraite collectif (PERCO, PER d'entreprise collectif) ?

Les montants versés sur le PERCO et/ou sur le PER d'entreprise collectif correspondent au total des sommes effectivement versées en 2023 par les salariés et l'entreprise sur ces deux dispositifs. Il ne faut pas compter une éventuelle conversion du PERCO en PER d'entreprise collectif comme un versement. 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 2023 sont calculées sur l'exercice 2022, et par conséquent différentes des montants indiqués dans les parties « Intéressement des salariés au titre de l'exercice 2023 » et « Participation des salariés au titre de l'exercice 2023 ». Si l'entreprise a converti son PERCO en PER d'entreprise collectif en 2023, il ne faut pas compter la conversion comme un versement supplémentaire, pour éviter de compter deux fois les versements. Si l'entreprise possède un PERCO et un PER d'entreprise collectif simultanément, il faut renseigner la somme des versements sur les deux plans.

À quoi correspond le montant provenant de l'intéressement déposé sur ces plans ?

Le montant provenant de l'intéressement déposé sur ces plans correspond à des fonds issus de l'intéressement attribués au titre de l'exercice 2022 et donc effectivement versés en 2023 sur le plan par décision individuelle du salarié, qui sont différents du montant de la partie « Intéressement des salariés au titre de l'exercice 2023 ».

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.

À quoi correspond le montant provenant de la participation déposé sur les plans ?

Le montant provenant de la participation déposé sur ces plans correspond à des fonds issus de la participation attribués au titre de l'exercice 2022 et donc effectivement versés en 2023, qui sont différents des montants de la partie « Participation des salariés au titre de l'exercice 2023 ». Ils doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

À quoi correspondent les versements volontaires des salariés déposés sur les plans ?

Les versements volontaires des salariés correspondent à des sommes déposées par les salariés sur le PERCO et/ou sur le PER d'entreprise collectif en 2023 afin de se constituer une épargne retraite. Ils ne comprennent pas les montants provenant de la participation ou de l'intéressement déposés sur les plans par décision individuelle du salarié. Ils peuvent donner lieu à abondement de l'entreprise. Ils doivent être mentionnés CSG et CRDS déduites.

À quoi correspond l'abondement de l'entreprise déposé sur les plans ?

L'abondement de l'entreprise correspond à des versements complémentaires de l'entreprise sur le plan d'épargne retraite en 2023. 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 la participation ou l'intéressement). Il doit être mentionné CSG et CRDS déduites.

À quoi correspond le transfert d'un autre plan sur le PERCO et/ou le PER d'entreprise collectif ?

Il correspond au transfert vers le PERCO ou vers le PER d'entreprise collectif de sommes préalablement placées sur un plan d'épargne salariale. Cela inclut donc les transferts provenant d'un PER, mais exclut la conversion du PERCO en PER d'entreprise collectif.

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

Il faut mentionner les chiffres de l'entreprise (et pas ceux du groupe ni de l'ensemble des entreprises participants aux plans interentreprises), comme dans le reste du questionnaire.

Notre plan d'épargne retraite collectif est un plan de groupe ou un plan interentreprises et nous ne pouvons pas scinder les chiffres suivant les entreprises qui composent le plan.

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 ou téléphone, nous vous indiquerons comment remplir le questionnaire.

6. Prime de partage de la valeur en 2023

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

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

IV : EMPLOIS POUR LESQUELS VOUS FAITES DES 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 France Travail, l'APEC, un bureau public ou privé de placement ou tout autre organisme.

Quels postes faut-il exclure de 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.