

J.O. N° 6518 du Samedi 27 MARS 2010

DECRET n° 2009-1411 du 23 décembre 2009

DECRET n° 2009-1411 du 23 décembre 2009 fixant les modalités d'élaboration du bilan social et de la déclaration annuelle de la situation de la main- d'œuvre des entreprises et établissements.

RAPPORT DE PRESENTATION

La gestion des ressources humaines demeure une des dimensions de la productivité et de la compétitivité des organisations en général, des entreprises en particulier.

Au cours des dernières décennies, des évolutions notables ont permis le développement de techniques plus élaborées de gestion des ressources humaines et de management des entreprises, qui participent à l'amélioration de la gouvernance économique et sociale.

Dans ce cadre, l'information constitue la pierre angulaire sur laquelle repose l'efficacité de tout système de management ou l'efficacité de toute politique économique et sociale.

Avant la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail, la déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre (DASMO) était le seul outil prévu de collecte d'informations sociales sur l'entreprise.

Pour diverses raisons, la DASMO, dont les modalités d'élaboration ont été fixées par l'arrêté n° 8949-MFPTE-DTSS du 14 août 1972, n'a pu répondre aux attentes des entreprises ou des pouvoirs publics.

Aussi, pour remédier à cette situation et conformer le droit à une pratique de plus en plus répandue, notamment dans les grandes entreprises, le législateur a introduit en 1997 le bilan social.

L'article L 220 du Code du travail, tout en maintenant la DASMO pour les établissements de petite taille (effectifs inférieurs à cinquante travailleurs), prescrit désormais la production, chaque année, du bilan social pour tout établissement occupant cinquante travailleurs ou plus.

Le présent projet de décret fixe les modalités d'élaboration et de communication du bilan social et de la DASMO.

Documents récapitulant les principales données chiffrées de la situation d'un établissement dans le domaine social, le bilan social et la DASMO constituent des outils, à la fois :

- ▶ d'information exhaustive sur la situation sociale des entreprises et établissements au cours d'un exercice,
- ▶ de communication et de concertation facilitant le dialogue social et la négociation collective,
- ▶ d'évaluation, de diagnostic et de planification de la gestion sociale, facilitant l'identification, la prévention et le traitement des problèmes sociaux,
- ▶ de gestion de la rentabilité et des risques liés à la gestion des ressources humaines,
- ▶ d'aide à la décision aussi bien l'entreprise, les travailleurs et les pouvoirs publics,
- ▶ de promotion du dialogue du social.

Ainsi, avec le bilan social et la DASMO, l'Etat et les partenaires sociaux disposeront désormais d'un ensemble de données chiffrées permettant d'apprécier la situation, les réalisations et les changements sociaux intervenus dans les entreprises et établissements au cours de l'année écoulée.

Outre les conditions d'élaboration et le contenu, le projet de décret détermine les modalités de communication, d'exploitation, de dépôt et de publication du bilan social et de la DASMO, dont il fixe le modèle en annexe.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Président de La République,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 43 et 76 ;

Vu le Code du travail, notamment en son article L 220 ;

Vu le décret n° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier Ministre ;

Vu le décret n° 2009-543 du 5 juin 2009 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles ;

Vu le décret n° 2009-1381 du 3 décembre 2009 portant réaménagement du Gouvernement et notamment un nouveau ministre ;

Vu l'arrêté n° 8949 MFPT-ETSS du 14 août 1972 déterminant les modalités de la déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre ;

Vu l'avis du Conseil consultatif national du travail et de la Sécurité sociale en ses séances des 6 novembre et 17 décembre 2008 ;

Sur le rapport du Ministre d'Etat, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles ;

Décète :

1. – Le bilan social.

Article premier. – Les entreprises et les établissements énumérés à l'article

L.3 du Code du travail et employant habituellement un effectif égal ou supérieur à cinquante travailleurs, obligatoirement inscrits ou non au registre d'employeur, élaborent à la fin de chaque année leur bilan social et le transmettent, avant le 30 mai de l'année suivante, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Sont assimilés aux travailleurs employés habituellement dans l'établissement :

- ▶ les apprentis,
- ▶ les travailleurs engagés à l'essai,
- ▶ les travailleurs engagés ou rémunérés à l'heure ou la journée mais de façon assez régulière pour totaliser au cours d'une année l'équivalent de six mois de travail au service de l'établissement considéré,
- ▶ les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'établissement ou y effectuant des périodes de travail régulières atteignant six mois au cours d'une même année,
- ▶ les gérants ou représentants liés par contrat de travail ou de fait,
- ▶ les travailleurs qui, collaborant avec plusieurs établissements dépendant ou non de la même entreprise, consacrent à l'établissement considéré la plus grande partie de leur activité ou y perçoivent leur plus grand gain.

Art. 2. – Le bilan social, dont le modèle est annexé au présent décret, permet d’enregistrer, de mesurer et d’apprécier la situation sociale, ainsi que les changements qualitatifs et quantitatifs intervenus en matière de gestion des ressources humaines au cours de l’année écoulée. Il comporte des informations sur l’emploi, les rémunérations, les charges sociales, l’hygiène, la sécurité et la santé, les relations professionnelles, le fonctionnement des organes de concertation et de dialogue au sein de l’établissement, la formation.

Art. 3. – Pour les entreprises comportant des établissements distincts, un bilan social consolidé est établi par le chef d’établissement principal, sous réserve que le bilan social de chaque établissement soit adressé à l’Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale dont relève l’établissement considéré.

Art. 4. – Le projet de bilan social est soumis aux délégués du personnel pour avis et observations.

Les délégués du personnel de l’établissement reçoivent, à cet effet, copie du projet au moins quinze jours francs avant la réunion au cours de laquelle ils émettront, par écrit, leurs avis et observations.

La réunion se tient au plus tard le 30 avril de chaque année.

Le bilan social, accompagné du procès-verbal de réunion, est publié et tenu à la disposition des salariés.

Art. 5. – Les employeurs intéressés peuvent publier leur bilan social par tout moyen approprié susceptible d’informer le public des réalisations sociales de l’entreprise.

Art. 6. – L’Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale territorialement compétent dresse chaque année, par secteur, le bilan consolidé des entreprises et établissements de son ressort, accompagné d’un rapport exhaustif sur la situation sociale desdites entreprises et établissements.

L’Inspecteur transmet le bilan social consolidé au Service des Statistiques du Travail, avec copie au Directeur du Travail et de la Sécurité sociale.

Le Service des Statistiques du Travail récapitule chaque année, en un seul rapport consolidé, les bilans sociaux sectoriels et les bilans sociaux globaux des entreprises et établissements, ainsi que les rapports sociaux élaborés par les inspecteurs du Travail et de la Sécurité sociale.

Ce rapport est transmis au ministre chargé du travail avant toute publication et au plus tard le 30 juin de chaque année.

II. – La déclaration annuelle de la situation de la main d’œuvre (DASMO).

Art. 7. – Les entreprises et établissements énumérés à l’article L.3 du Code du Travail, employant un effectif inférieur à cinquante travailleurs, établissent et transmettent à l’inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort, avant le 15 mars de chaque année, une déclaration de la situation de la main d’œuvre de l’année précédente.

Avant sa transmission à l’inspecteur, la déclaration est avant le 30 janvier, soumise aux délégués du personnel à l’effet de recueillir, par écrit, leurs avis et observations. Les délégués disposent d’un délai de quinze jours francs pour émettre leurs avis et observations.

Art. 8. – La déclaration annuelle de la situation de la main d’œuvre comporte obligatoirement toutes les indications prévues au modèle annexé au présent décret et doit être établie en double exemplaire, sur imprimé conforme audit modèle.

Les dispositions des articles 2, 3, 5 et 6 du présent décret sont applicables à la DASMO.

III. – Dispositions finales.

Art. 9. – Les employeurs doivent se procurer, à leurs frais, le modèle de l'imprimé nécessaire à l'élaboration du bilan social ou de la déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre.

Art. 10. – Le bilan social ou la déclaration annuelle de la situation de la main d'œuvre est déposé, contre accusé de réception, à l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort ou expédié par lettre recommandée, le cachet ou récépissé de la poste ou du service de livraison faisant foi de la date d'expédition.

Art. 11. – Le ministre chargé du travail peut, par voie d'instructions, prescrire des mesures particulières pour la mise en œuvre des travaux de consolidation précités.

Art. 12. – Toutes dispositions contraires au présent décret sont abrogées, notamment l'arrêté n° 8949 MFPTE-DTSS du 14 août 1972 susvisé.

Art. 13. – Le Ministre d'Etat, Ministre de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar le 23 décembre 2009.

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Souleymane Ndéné NDIAYE.