

**DIRECTIVE DU CONSEIL du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (76/207/CEE)****LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,**

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 235, vu la proposition de la Commission,

vu l'avis de l'Assemblée (1),

vu l'avis du Comité économique et social (2),

considérant que le Conseil, dans sa résolution du 21 janvier 1974 concernant un programme d'action sociale (3), a fixé parmi les priorités des actions tendant à assurer l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation et la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail, y compris les rémunérations; considérant que, en ce qui concerne les rémunérations, le Conseil a adopté le 10 février 1975 la directive 75/117/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (4);

considérant qu'une action de la Communauté paraît également nécessaire afin de réaliser le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes tant en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles qu'en ce qui concerne les autres conditions de travail; que l'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins constitue un des objets de la Communauté, dans la mesure où il s'agit notamment de promouvoir l'égalisation dans le progrès des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre; que le traité n'a pas prévu les pouvoirs d'action spécifiques requis à cet effet; considérant qu'il convient de définir et de mettre progressivement en œuvre par des instruments ultérieurs le principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, **A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :**

**Article premier**

1. La présente directive vise la mise en œuvre, dans les États membres, du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail et, dans les conditions prévues au paragraphe 2, la sécurité sociale. Ce principe est dénommé ci-après «principe de l'égalité de traitement».

2. En vue d'assurer la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, le Conseil arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui en préciseront notamment le contenu, la portée et les modalités d'application.

**Article 2**

1. Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application les activités professionnelles et, le cas échéant, les formations y conduisant, pour lesquelles, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

3. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

La présente directive ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 1er paragraphe 1. (1)JO n° C 111 du 20.5.1975, p. 14. (2)JO n° C 286 du 15.12.1975, p. 8. (3)JO n° C 13 du 12.2.1974, p. 1. (4)JO n° L 45 du 19.2.1975, p. 19.

**Article 3**

1. L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

2. À cet effet, les États membres prennent les mesures nécessaires afin que: a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes;

c) soient révisées celles des dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement pour lesquelles le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé; que, pour les dispositions conventionnelles de même nature, les partenaires sociaux soient invités à procéder aux révisions souhaitables.

#### **Article 4**

L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels, implique que les États membres prennent les mesures nécessaires afin que: a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement,

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes;

c) l'orientation, la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnels, sous réserve de l'autonomie reconnue dans certains États membres à certains établissements privés de formation, soient accessibles selon les mêmes critères et aux mêmes niveaux sans discrimination fondée sur le sexe.

#### **Article 5**

1. L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe.

À cet effet, les États membres prennent les mesures nécessaires afin que: a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement,

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes;

c) soient révisées celles des dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement lorsque le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé ; que, pour les dispositions conventionnelles de même nature, les partenaires sociaux soient invités à procéder aux révisions souhaitables.

#### **Article 6**

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute personne qui s'estime lésée par la non-application à son égard du principe de l'égalité de traitement au sens des articles 3, 4 et 5 de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

#### **Article 7**

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

#### **Article 8**

Les États membres veillent à ce que les mesures prises en application de la présente directive ainsi que les dispositions déjà en vigueur en la matière soient portées à la connaissance des travailleurs par toute forme appropriée, telle que l'information sur les lieux de travail.

#### **Article 9**

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de trente mois à compter de sa notification et en informent immédiatement la Commission. Toutefois, en ce qui concerne l'article 3 paragraphe 2 sous c) premier membre de phrase et l'article 5 paragraphe 2 sous c) premier membre de phrase, les États membres procéderont à un premier examen et à une première révision éventuelle des dispositions législatives, réglementaires et administratives y visées dans un délai de quatre ans à compter de la notification de la présente directive.

2. Les États membres procèdent périodiquement à un examen des activités professionnelles visées à l'article 2 paragraphe 2 afin d'apprécier, compte tenu de l'évolution sociale, s'il est justifié de maintenir les exclusions en question. Ils communiquent à la Commission le résultat de cet examen.

3. Les États membres communiquent en outre à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

#### **Article 10**

Dans un délai de deux ans à compter de l'expiration de la période de trente mois prévue à l'article 9 paragraphe 1 premier alinéa, les États membres transmettent à la Commission toutes les données utiles en vue de permettre à celle-ci d'établir un rapport à soumettre au Conseil sur l'application de la présente directive.

#### **Article 11**

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 9 février 1976. Par le Conseil

Le président

G. THORN

## **DOCUMENT N° 2**

EXTRAIT de la circulaire du 28 octobre 2011 qui précise la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

### **1) Les entreprises concernées par la pénalité de 1%**

---

En application de l'article L. 2242-5-1 du code du travail (CT) créé par la loi du 9 novembre 2010, entrent dans le champ de la pénalité financière de 1% maximum de la masse salariale, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Ces dispositions sont applicables : aux employeurs de droit privé, aux employeurs de droit privé, mais également aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé (en application de l'article L.2211-1 du code du travail définissant le champ d'application du livre deuxième du code du travail consacré à la négociation collective).

L'effectif de l'entreprise est calculé conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du CT, comme pour l'ensemble des dispositions du code du travail. Pour une entreprise de travail temporaire, il est fait application des dispositions de l'article L. 1251-54 CT.

Toutes les entreprises de cinquante salariés au moins sont concernées, peu important qu'elles disposent ou non d'institutions représentatives du personnel (y compris en cas de carence du comité d'entreprise).

**2) Entrée en vigueur du dispositif** : Le dispositif de pénalité entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Cependant, pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 (lendemain de la promulgation de la loi) par un accord conclu sur le fondement de l'article L. 2242-5 CT, la pénalité n'entre en vigueur qu'à l'échéance de l'accord indépendamment de son contenu et au plus tard dans un délai de trois ans après la conclusion de celui-ci (obligation triennale de négocier en matière d'égalité).

### **3) L'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, le plan d'action intégré au rapport**

---

#### **3.1 Le contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action**

Les entreprises doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre sur au moins :

- 2 des 8 domaines d'action énumérés à l'article L. 2323-47 CT pour les entreprises de moins de 300 salariés
- 3 des 8 domaines d'action énumérés à l'article L. 2323-57 CT pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Ces 8 domaines d'action, éléments clés à la source des inégalités professionnelles et salariales, sont ceux inscrits dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique et ceux sur lesquels portent la négociation obligatoire en matière d'égalité :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'entreprise mobilisera les leviers les plus pertinents pour répondre à sa situation particulière en respectant trois exigences de fond sur chacun des domaines d'action qu'elle aura choisi de traiter plus particulièrement :

1. Elle se fixera des objectifs de progression ;
2. Elle programmera des actions permettant de les atteindre
3. Elle se dotera d'indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions. S'agissant des indicateurs se rapportant aux objectifs de progression, ils doivent permettre d'en mesurer la réalisation.

Dès lors qu'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle a été conclu, l'entreprise est couverte pour la durée de cet accord, c'est-à-dire pour **3 ans** (l'obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en application de l'article L. 2242-5 CT devient triennale lorsqu'un accord a été conclu).

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes – ou le rapport unique - comportant le plan d'action doit être remis chaque année.

Dès lors qu'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle a été conclu, les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés qu'il détermine sont repris dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique de l'année suivante.

Pour les entreprises de travail temporaire, l'accord, ou à défaut, le plan d'action concerne uniquement les salariés permanents. Les entreprises utilisatrices, veilleront à assurer l'égalité de traitement entre les salariés temporaires et leurs salariés permanents dans le cadre de la mise en œuvre des accords ou des plans d'actions.

#### Publicité des informations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

La loi organise un mécanisme de **transparence** des informations essentielles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Ainsi, le plan d'action, contenu dans le rapport de situation comparée fait l'objet d'une synthèse qui comprend :

- les objectifs de progression, les actions ainsi que les indicateurs retenus dans le cadre de l'accord ou, à défaut, le plan d'actions ;
- les indicateurs clefs en matière d'égalité dont au minimum les indicateurs suivants par sexe :  
**salaire médian ou salaire moyen, - durée moyenne entre 2 promotions, - exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.**

D'autres indicateurs liés à l'exercice de la « parentalité » (congés), au nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise (notamment temps partiel) ou aux services développés par l'entreprise pour faciliter l'articulation des temps de vie (ex : CESU ou crèches) peuvent aussi figurer dans la synthèse.

**Cette synthèse est publiée sur le site internet de l'entreprise et est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est en outre tenue à la disposition de toute personne qui demanderait à en prendre connaissance.**

### 3.2 Niveau de négociation ou d'élaboration de l'accord ou du plan d'action

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit avoir lieu au niveau de l'entreprise.

L'existence d'un accord de branche traitant du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer l'entreprise de la pénalité.

L'employeur ne peut engager la négociation par établissement ou groupe d'établissements que si aucune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissement concerné ne s'y oppose et s'il existe des organisations représentatives dans chacun d'eux.

De même, si l'accord de groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail) emporte les mêmes effets que l'accord d'entreprise (article L. 2332-33 CT), la négociation de groupe n'a pas vocation à se substituer à la responsabilité de l'entreprise.

Ainsi, si le groupe a les moyens de construire un réel diagnostic sur les écarts de rémunération et de porter une réflexion d'ensemble, il est possible de conclure un accord-cadre de groupe. Ce dernier devra être décliné (et éventuellement adapté) dans chacune des entreprises du groupe par accord ou dans le plan d'action intégré au rapport unique ou de situation comparée de chaque entreprise.

➤ S'agissant du plan d'action, celui-ci est intégré au rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les entreprises de moins de 300 salariés ou dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Ces rapports sont soumis au comité d'entreprise.

Dans le cas d'une entreprise comportant plusieurs établissements, les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise. Dès lors, le comité d'établissement doit être consulté sur le rapport de situation comparée. Ce rapport, éventuellement modifié pour tenir compte de l'avis du comité d'établissement, doit ensuite être transmis au comité central d'entreprise (CCE) en application de l'article L. 2323-58 CT.

Ainsi, l'entreprise à établissements multiples ne sera pas redevable de la pénalité si chacun de ses établissements est doté d'un plan d'action intégré au rapport de situation comparée. Le plan d'action peut être conçu au niveau de l'entreprise puis décliné et adapté dans chacun des établissements, avant consultation du comité d'établissement, puis transmission au CCE.

### 3.3 Procédure de dépôt de l'accord

Les accords sont à déposer auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle ils ont été conclus. Conformément à l'article D. 2231-2 CT, le dépôt doit être fait en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des 2 parties et une version sur support électronique. L'administration ne se prononce pas lors de ce dépôt sur la conformité de l'accord.

Le plan d'action n'a pas à être déposé en DIRECCTE puisqu'il est partie intégrante du rapport unique ou du rapport de situation comparée, qui doivent être transmis à l'inspecteur du travail (ou tenu à sa disposition dans les entreprises de moins de 300 salariés).

#### 4) La procédure de contrôle

##### 4.1 Lors du contrôle, l'examen du contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action

L'agent en charge du contrôle (inspecteur ou contrôleur du travail) vérifie l'existence d'un accord ou, à défaut, d'un plan d'action d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la pénalité et sa conformité aux exigences de fond explicitées ci-dessus en retenant la grille d'analyse suivante :

**- nombre de domaines d'action traités dans l'accord ou le plan d'action :**

Entreprise de 50 à 299 salariés : 2

Entreprise de 300 salariés et plus : 3

Manque-t-il des domaines d'action ? Si oui, l'accord ou le plan est insuffisant.

**- objectifs de progression et actions permettant de les atteindre :**

Existe-t-il des objectifs de progression et des actions rattachés aux domaines d'action ?

Si seuls les objectifs de progression sont présents, l'accord ou le plan est insuffisant.

Si seules les actions sont indiquées, l'accord ou le plan est insuffisant.

**- les objectifs de progressions et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés**

Les indicateurs chiffrés sont-ils indiqués et renseignés ? Si non, l'accord ou le plan est insuffisant.

##### 4.2 Le dialogue avec l'entreprise : de la mise en demeure à la fin de période de régularisation

En l'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action conforme aux exigences de fond présentées ci-dessus dans l'entreprise, l'inspecteur ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de combler cette carence dans un délai de 6 mois conformément à l'article R. 2242-3 CT. La mise en demeure liste l'ensemble des manquements relevés et fixe sa date d'échéance.

L'entreprise dispose de 6 mois pour négocier ou compléter son accord collectif sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, pour établir ou modifier son plan d'action. Ces documents sont transmis à l'inspecteur ou au contrôleur du travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au cours du délai de six mois, si l'inspecteur ou le contrôleur du travail estime, à la lumière des documents transmis, que l'employeur n'a pas régularisé entièrement sa situation, il l'invite, dans les formes les plus adéquates, à procéder à cette régularisation. L'invitation ainsi adressée à l'employeur n'ouvre pas un nouveau délai de six mois. A sa demande, l'employeur peut-être entendu.

Lorsque l'entreprise estime ne pas être en mesure de régulariser sa situation sur tout ou partie des insuffisances relevées dans la mise en demeure, elle adresse à l'inspecteur ou au contrôleur du travail une demande de prise en compte des motifs de sa défaillance. Au titre de la défaillance de l'entreprise, peuvent être notamment pris en compte (article R. 2242-6 CT) les motifs suivants :

- survenance de difficultés économiques de l'entreprise
- restructurations ou fusions en cours
- l'existence d'une procédure collective en cours,
- le franchissement du seuil d'effectif dans l'année précédant l'envoi de la mise en demeure.

Peut être pris en compte tout autre motif indépendant de la volonté de l'employeur et de nature à justifier la non régularisation de sa situation.

L'employeur justifie, par ailleurs, de toutes autres mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour les entreprises du secteur social et médico-social privé non-lucratif, la procédure d'agrément prévue à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles suspend le délai restant à courir de la mise en demeure jusqu'à la notification de la décision de l'autorité ministérielle en charge de l'agrément.

##### 4.3 La décision d'appliquer la pénalité et la détermination de son taux

La décision d'appliquer ou non la pénalité appartient au DIRECCTE, qui ne peut déléguer son pouvoir d'appréciation et de notification (...).

## **ANNEXE I : le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise**

### **Historique et présentation**

Depuis 1983, les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont tenues de lui transmettre, **chaque année**, des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Cette information se fait dans le cadre du rapport de situation comparée (RSC) prévu à l'article L. 2323-57 CT pour les entreprises d'au moins 300 salariés et, pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, dans le cadre du rapport sur la situation économique de l'entreprise (article L. 2323-47 CT).

Le RSC est soumis chaque année, pour avis, au comité d'entreprise, éventuellement par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle créée au sein des comités des entreprises d'au moins 200 salariés et qui a notamment pour mission de préparer la consultation du comité d'entreprise sur le RSC. Les délégués syndicaux en sont également destinataires. Le comité peut demander la réalisation de certaines actions et doit être informé l'année suivante des motifs expliquant leur inexécution. Par ailleurs, au sein des entreprises de 300 salariés et plus, l'inspecteur du travail est destinataire du rapport et de l'avis motivé du comité d'entreprise issue de sa consultation dans les 15 jours suivants la consultation (article L. 2323-58 du code du travail). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée, accompagné de l'avis du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspection du travail (article L. 2323-47 du code du travail).

La sanction encourue pour non-consultation des institutions représentatives du personnel est le délit d'entrave au fonctionnement des IRP soit un an d'emprisonnement et une peine de 3750 euros d'amende.

### **Contenu**

Le RSC permet d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (article L. 2323-57 CT). Le RSC doit comprendre des indicateurs définis par l'article R. 2323-12 CT.

Le décret n° 2008-838 du 22 avril 2008 a modifié les indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée afin de faciliter sa production et son utilisation et d'aider à l'élaboration de plans d'action. Il reprend ainsi des indicateurs existants dans le bilan social établi par les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que des données présentes dans d'autres documents de l'entreprise tels que la déclaration annuelle des données sociales.

Le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a rajouté la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale aux thèmes du rapport sur la situation économique de l'entreprise. Il précise, en outre, le contenu du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle que les entreprises devront arrêter ainsi que les éléments de ce plan à faire figurer dans la synthèse que l'entreprise devra rendre publique.

### **Réalisation du rapport**

Afin de faciliter la réalisation du bilan de situation comparée, des outils d'accompagnement ont été élaborés et sont accessibles sur le site <http://www.solidarite.gouv.fr/espaces/770/femmes-egalite,772/> un guide de réalisation du RSC, 2 modèles de rapports, l'un pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'autre pour les entreprises de 300 salariés et plus et la liste des indicateurs devant figurer dans ce rapport.