

<p style="text-align: center;"><b>ETUDE COMPARATIVE DES CONCEPTIONS FRANCAISE ET BELGE DU BILAN SOCIAL</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Jacques IGALENS**

A vingt ans d'intervalle la France et la Belgique ont rendu obligatoire la production d'un document intitulé "Bilan Social". La comparaison est riche d'enseignements car, au delà du contenu du document, ce sont deux conceptions différentes du rôle de l'information sociale qui sont proposées.

Le contexte législatif, le champ d'application, les processus de production et de contrôle de l'information présentent de nombreuses différences. En 1977 la France a incontestablement ouvert la voie. Vingt ans après, le bilan social belge qui a tiré profit de l'expérience française nous semble tracer des perspectives prometteuses pour une révision et une amélioration des textes et de la pratique française.

**Le contexte : réforme de l'entreprise  
versus crise de l'emploi**

Le 14 avril 1976, le ministre du Travail présentait le résultat de la réflexion gouvernementale sur la Réforme de l'entreprise. Sur l'initiative du Président de la République un Comité d'experts -présidé par M. SUDREAU- avait remis un rapport contenant une centaine de propositions.

L'ANACT<sup>1</sup>, fut officiellement chargée par le gouvernement de faire des propositions sur l'une d'entre elles, la création d'un

---

<sup>1</sup> Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de Travail. Elle fut créée en 1975.

bilan social. Elle donnait le ton dans sa lettre d'information numéro 3 :

- "Un bilan social paraît devoir servir de support à la concertation entre la direction de l'entreprise et le personnel... le succès du bilan social se mesurerait plus à la qualité et aux résultats de cette confrontation qu'à la précision de l'instrument utilisé pour sous-tendre le débat"<sup>1</sup>.

Le Ministre du travail, lors des débats parlementaires à l'Assemblée Nationale le 12 mai 1977, situait également les enjeux du Bilan Social sur le terrain de la concertation :

- "L'entreprise restera toujours dans les sociétés libres un lieu de conflit. Mais s'il est des conflits dévastateurs et négatifs, il en est d'autres qui sont fructueux, parce qu'ils forcent l'entreprise à progresser. Le bilan social peut réduire le nombre des premiers et augmenter celui des seconds".

Ainsi, l'apparition du bilan social français correspondait à un projet d'amélioration des conditions de la régulation sociale et d'ailleurs le parlementaire du parti communiste s'exprimant le même jour dénonçait le "fait que le texte a pour objet d'introduire un élément supplémentaire de collaboration des classes dans l'entreprise".

L'idée selon laquelle l'amélioration des conditions de la régulation repose sur l'association des partenaires sociaux à l'élaboration de la règle n'était pas absente du contexte de 1976 puisque le même jour le gouvernement annonçait :

- " Le Ministre du Travail sélectionnera des entreprises de différentes tailles où, pendant deux ans, seront conduites

---

<sup>1</sup> "A propos du bilan social, trois voies de l'innovation sociale". J. IGALENS, J.P. NIOCHE, *Revue Française de Gestion*, n° 12-13, p 193.

avec l'accord des dirigeants et des représentants du personnel des expériences ayant pour objet d'adapter le projet de loi à la taille des établissements".

De fait, sept mois après cette déclaration, un nouveau Ministre du Travail présentait un projet de loi et le processus parlementaire s'engageait. On sait quelles en furent les résultats : un document ambitieux qui essaie de prendre en compte la totalité du champ de la GRH.

Par opposition au cas français, la démarche du gouvernement belge apparaît prioritairement centrée sur la dimension "emploi". Le gouvernement belge issu des élections de 1995 annonçait en effet "qu'à l'occasion de la publication des comptes annuels les entreprises déposeront également un bilan social dans lequel il sera fait rapport notamment sur le développement de l'emploi, sur les efforts en matière de formation et sur l'effet dans l'entreprise des divers incitants pour l'emploi.

Il est intéressant de noter une certaine convergence des réactions des partenaires sociaux belges et françaises. La crainte exprimée par les représentants du monde patronal belge de devoir faire face à un surcroît de travail administratif rejoint celle que la CGPME française avait exprimée au Conseil Economique et Social. En revanche, les syndicats belges ont été plus unanimes que les syndicats français à saluer l'initiative gouvernementale<sup>1</sup>.

### Le champ d'application

La France opte, dans un premier temps, pour les entreprises du secteur privé, tous secteurs confondus, de plus de 750 personnes. Ce seuil était porté à 300 dès 1982. Par la suite, un décret de 1988 étendait le bilan social aux établissements hospitaliers publics. Dès la loi du 12 juillet 1977 étaient prévus deux niveaux, celui de

---

<sup>1</sup> Avis conjoint du Conseil National du Travail et du Conseil Central de l'Economie du 2 juillet 1996.

l'entreprise et celui de l'établissement. Ce dernier doit également établir un bilan social dès lors qu'il emploie plus de 300 personnes.

En Belgique, la loi du 22 décembre 1995 et l'arrêté royal du 4 août 1996 intègre le bilan social dans les comptes annuels, il en constitue une composante (sous forme d'annexe) pour toutes les entreprises à l'exception des commerçants, personnes physiques et sous la condition qu'elles emploient au moins 100 personnes. Ce seuil sera porté à 20 à partir de l'exercice 1998.

Il y a donc une différence considérable dans la conception même du bilan social ; en Belgique ce dernier est désormais intégré à part entière à la comptabilité et aux comptes annuels alors qu'en France il constitue un document à part. Certes, dans la loi française, il est prévu que "dans les sociétés par actions, le bilan social accompagné de l'avis du CE est adressé aux actionnaires ou mis à leur disposition dans les mêmes conditions que les comptes financiers" (art. L 438-7) mais dans la pratique les documents financiers sont largement diffusés auprès des actionnaires, alors que le bilan social ne l'est quasiment jamais. En Belgique, cette disparité de traitement sera impossible.

Par ailleurs, les entreprises belges tenues à l'établissement de comptes consolidés ne doivent en aucun cas établir un bilan social sur une base consolidée afin de bien mettre en évidence les réalités sociales de chaque entité<sup>1</sup>.

Cet ensemble de mesures fait du bilan social belge un véritable outil d'information disponible à tous ceux qui reçoivent l'information comptable et financière, alors que le bilan social français privilégie la relation entre la direction de l'entreprise et son personnel, les analystes financiers, les actionnaires, les banquiers.

---

<sup>1</sup> Même les entreprises de droit étranger ayant établi une succursale ou un siège d'opérations seront tenues d'établir un bilan social.

## Contenu

On ne rappellera ici que pour mémoire l'importance du contenu du décret 77-1354 du 8 décembre 1977 fixant la liste des indicateurs dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement en France.

### Nombre d'indicateurs en fonction de la taille<sup>1</sup>

	Entreprise		Établissement		
	300	2 000	300	750	2 000
Taille					
Rubrique	Nombre d'indicateurs devant figurer dans le bilan social				
Emploi	18	19	34	35	36
Rémunération	9	9	6	7	8
Conditions d'H et S	6	6	20	20	20
Autres conditions de travail	5	5	20	21	22
Formation	4	4	9	9	9
Relations professionnelles	4	4	12	12	12
Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	4	4	2	2	2
S/Total	50	51	103	106	109
	Nombre de sous-indicateurs devant figurer dans le bilan social				
Toutes rubriques	30	30	62	62	62
	Total indicateurs et sous-indicateurs				
Total	80	81	165	168	171

Le bilan social belge comprend deux versions : la version complète et la version abrégée<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Extrait de J. Igalens, J.M. Peretti, "Le Bilan social de l'entreprise", QSJ n° 1836, 3e éd. 1997.

<sup>2</sup> Le seuil est actuellement fixé à un chiffre d'affaires hors TVA de 20 millions, à l'exception de quelques cas.

La version complète comprend quatre états :

- l'état des personnes occupées, en distinguant les travailleurs inscrits, les travailleurs intérimaires et les personnes mises à la disposition de l'entreprise ;
- le tableau des mouvements du personnel ;
- l'usage des mesures prises en faveur de l'emploi ;
- les informations sur les formations suivies.

La version abrégée prévoit moins de subdivisions. En comparaison avec le bilan social français les tableaux du bilan social belge sont plus lisibles. Les effectifs moyens apparaissent sur une même ligne décomposés en temps plein, temps partiel et total en équivalents temps plein de l'exercice précédent. Ainsi, à simple lecture, la variation d'effectif moyen équivalent temps plein apparaît clairement, alors que le bilan social français nécessite, sur ce point, plusieurs calculs délicats à mener.

Plus intéressant encore, les mesures en faveur de l'emploi apparaissent individualisées dans le troisième tableau avec la possibilité d'en mesurer clairement les effets quantitatifs (nombre de travailleurs concernés) et les réductions de cotisations sociales dont a bénéficié l'employeur soit pour le salarié concerné soit pour son remplaçant. Nul doute qu'une telle présentation permette une meilleure évaluation de l'efficacité et de l'efficience des mesures en faveur de l'emploi.

En revanche, le bilan social français est incontestablement plus riche à la fois dans la diversité de ses sept chapitres, mais aussi concernant le Chapitre I, le plus important, concernant l'emploi. La comparaison de trois exercices, la décomposition par catégorie professionnelle, les répartitions par sexe, âge, ancienneté n'ont pas d'équivalent dans le bilan social belge.

## Production et contrôle de l'information

On sait que le bilan social français est soumis dans un premier temps, pour avis, au comité d'entreprise avant d'être définitivement arrêté par l'employeur.

Rien de tel pour le bilan social belge qui est communiqué à la Banque nationale de Belgique en même temps que les comptes annuels. En revanche, le réviseur d'entreprise, équivalent du commissaire aux comptes français, sera chargé de vérifier l'information relative au bilan social. L'institut des réviseurs d'entreprise a d'ailleurs déjà édité un avis et un document de révision conforme à cette nouvelle dimension de sa mission<sup>1</sup>.

Dans son avis, le conseil de l'institut des réviseurs d'entreprises plaide pour un élargissement du bilan social vers un dispositif d'information par un tableau de bord social à la fois plus ambitieux dans son contenu et plus restreint dans sa diffusion. L'un des traits marquants de ce document consiste en une volonté d'analyse de la valeur ajoutée par personne occupée.

Le document de révision est de facture classique et permet au réviseur de réconcilier les informations portées sur le bilan social avec les autres sources d'informations (registre du personnel, déclarations sociales, fiscales). Il se termine par un diagnostic des points forts et des points faibles de l'organisation administrative et du système de contrôle interne, diagnostic éventuellement suivi d'une lettre de recommandation au conseil d'administration en cas de défaillance dudit système.

Ici la comparaison avec la France est éloquente puisqu'on se rappelle que le Ministre du Travail avait opposé le refus du gouvernement à la proposition d'un syndicat de faire contrôler les informations du bilan social dans des modalités identiques à celles des comptes financiers.

---

<sup>1</sup> *Le Bilan social, Institut des Réviseurs d'entreprises, Ed. Olivier, Bruxelles 1996.*

Même s'il est difficile de porter un jugement global sur la qualité de l'information sociale contenue dans le bilan social français, il n'en reste pas moins que la certification présente de nombreux avantages. D'abord, elle oblige à mieux définir les principes et les normes qui doivent guider le choix des modalités de calcul des indicateurs et ainsi elle permet d'effectuer des comparaisons dans le temps, des comparaisons inter-établissements ou des comparaisons inter-entreprises sur des bases solides. Enfin, elle s'accompagne comme on vient de le voir, d'un jugement sur la fiabilité du système de contrôle interne de l'entreprise qui peut attirer l'attention de ses dirigeants ou du conseil d'administration sur certains risques liés à une information sociale de qualité insuffisante.

-----

En conclusion, il apparaît que les exemples belge et français représentent deux conceptions différentes. Le bilan social français est ambitieux par son ampleur, difficile d'accès dans sa présentation, peu diffusé en dehors des salariés, non contrôlé et finalement peu utilisé. Le bilan social belge est plus modeste, centré sur l'emploi, plus lisible. Il sera mieux diffusé car intégré aux documents financiers, il sera contrôlé. Sera-t-il plus utilisé ? Deviendra-t-il un outil de concertation comme ce fut une ambition du bilan social français ? Permettra-t-il, comme le souhaite les réviseurs belges, d'améliorer l'analyse socio-économique des entreprises ?

S'il est trop tôt pour répondre à ces questions, il est certains cependant que sa grande originalité -qui fait ressortir une lacune actuelle du bilan social français- consiste dans la possibilité qu'il offre à tout un chacun d'apprécier l'efficacité et l'efficience des mesures pour l'emploi.