

MONTE-CARLO

SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER



Extrait du document de référence
Responsabilité sociale (p. 129 à 145)

2016
2017

17

SALARIÉS

17.1 Informations sociales	130	17.3 Note méthodologique sur les informations RSE du Groupe S.B.M. pour l'exercice 2016/2017	143
17.1.1 Contexte général	130	17.3.1 Périmètre des données relatives au domaine social	143
17.1.2 Informations quantitatives	131	17.3.2 Outils de reporting	143
17.2 Participation des salariés – actionnariat des salariés	142	17.3.3 Informations quantitatives – définitions des indicateurs	143
17.2.1 Intéressement	142	17.3.4 Mouvements d'effectifs	144
17.2.2 Participation	142	17.3.5 Les conditions de travail	144
17.2.3 Actionnariat	142	17.3.6 Formation professionnelle	145

17.1 Informations sociales

Pour le Groupe S.B.M., les principes de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) et de développement durable ne se limitent pas aux seuls champs de la conformité légale et s'intègrent dans sa stratégie commerciale, ses procédures et ses méthodes de travail.

Comme défini dans la section 17.3 – « Note méthodologique sur les informations RSE du Groupe S.B.M. pour l'exercice 2016/2017 », le périmètre correspond au périmètre comptable des comptes consolidés (voir note 2.2 des notes annexes aux comptes consolidés).

De manière plus générale, les définitions des termes utilisés dans cette section sont également définies en section 17.3 – « Note méthodologique sur les informations RSE du Groupe S.B.M. pour l'exercice 2016/2017 ».

17.1.1 Contexte général

SAISONNALITÉ DE L'ACTIVITÉ

L'activité du Groupe S.B.M. est marquée par une forte saisonnalité avec des périodes de forte fréquentation durant la saison estivale mais aussi à l'occasion de différentes manifestations sportives, culturelles ou pour les fêtes pascales et de fin d'année. Ces pics d'activité sont plus fortement ressentis dans le domaine hôtelier.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET MÉTIERS PRATIQUÉS

Les principaux métiers pratiqués sont :

- les métiers des jeux (jeux de table, appareils automatiques et activités annexes aux jeux) ;
- les métiers liés à l'hôtellerie, à la restauration et aux soins ;
- les métiers liés aux activités de loisirs, aux activités sportives et aux spectacles de divertissement ;
- les fonctions support (techniques, administratives et commerciales).

Se reporter également au paragraphe relatif à l'organisation du temps de travail.

IMPACT DE LA PRÉSENCE DE L'ENTREPRISE DANS LE BASSIN DE L'EMPLOI

La Société est implantée en Principauté de Monaco depuis le 1^{er} avril 1863. À ce jour, le Groupe S.B.M. est le premier partenaire économique de la Principauté de Monaco, et le premier employeur privé avec un effectif inscrit au 31 mars 2017 de 3 494 collaborateurs en poste permanent comparé à 3 483 collaborateurs au 31 mars 2016. Il est également le plus important pôle d'accueil touristique haut de gamme avec le plus grand nombre de nuitées au sein de la Principauté de Monaco. Sa zone d'influence s'étend de Nice jusqu'à l'Italie.

Effectifs inscrits sur postes permanents au 31 mars	2015/2016	En % de l'effectif total	2016/2017	En % de l'effectif total	Variation de l'effectif	% de variation de l'effectif
Monaco	795	23 %	788	23 %	(7)	(1) %
Alpes Maritimes – Communes Limitrophes	1 041	30 %	1 048	30 %	7	1 %
Alpes Maritimes – Hors Communes limitrophes	1 452	42 %	1 477	42 %	25	2 %
France – Hors Alpes maritimes	4		6		2	50 %
Italie	191	5 %	175	5 %	(16)	(8) %
TOTAL	3 483	100 %	3 494	100 %	11	0 %

Les effectifs inscrits sur postes permanents domiciliés en Principauté de Monaco baissent d'environ 1 % au profit de ceux domiciliés dans le département des Alpes-Maritimes. La population

salariée du Groupe S.B.M. domiciliée à Monaco s'établit à environ 23 % des effectifs permanents du Groupe S.B.M.

17.1.2 Informations quantitatives

Les indicateurs relatifs aux Ressources Humaines, reportés au niveau du Groupe S.B.M., s'organisent autour des grands thèmes suivants :

- les effectifs permanents et leur rémunération ;
- les mouvements de personnels ;
- les conditions de travail ;
- le dialogue social ;
- la formation professionnelle ;

- les actions entreprises dans le cadre de la gestion des carrières ;
- l'égalité de traitement.

EFFECTIF TOTAL

Comme défini dans la section 17.3 – « Note méthodologique sur les informations RSE du Groupe S.B.M. pour l'exercice 2016/2017 », les informations présentées dans cette section correspondent aux effectifs du Groupe S.B.M. affectés sur un poste permanent.

L'information relative aux effectifs « Équivalents Temps Plein » (ETP) est indiquée dans la note 24 des notes annexes aux comptes consolidés et dans la note 17 des notes annexes aux comptes sociaux.

Groupe S.B.M.	2015/2016	2016/2017	Variation de l'effectif	% de variation de l'effectif
Effectifs inscrits sur postes permanents au 31 mars	3 483	3 494	11	0 %

Au cours de l'exercice 2016/2017, le Groupe S.B.M. enregistre un solde net de 11 postes permanents supplémentaires principalement lié à une augmentation des effectifs au sein de la Société.

La SOGETEL et la S.A.R.L. Café Grand Prix enregistrent, à elles deux, une diminution de 9 postes permanents principalement liée à des réorganisations internes.

L'effectif du Groupe S.B.M. au 31 mars 2017, affecté sur un poste permanent, est égal à 3 494 collaborateurs, répartis de la manière suivante :

PROFIL DU GROUPE

Répartition de l'effectif du Groupe S.B.M. par société

Sociétés du Groupe S.B.M.	2015/2016	En % de l'effectif total	2016/2017	En % de l'effectif total
S.B.M.	2 737	79 %	2 757	79 %
S.T.M.	102	3 %	101	3 %
S.F.E.	1		1	
SOGETEL	359	10 %	352	10 %
S.H.L.	261	7 %	262	7 %
S.A.R.L. Café Grand Prix	22	1 %	20	1 %
S.à.r.l. Monte-Carlo SBM International	1		1	
TOTAL	3 483	100 %	3 494	100 %

Le profil du Groupe S.B.M. est stable par rapport à l'exercice précédent.

Répartition de l'effectif du Groupe S.B.M. par genres

Répartition par genres	2015/2016	En % de l'effectif total	2016/2017	En % de l'effectif total
Féminin	883	25 %	917	26 %
Masculin	2 600	75 %	2 577	74 %
TOTAL	3 483	100 %	3 494	100 %

La répartition par genre en pourcentage de l'effectif total évolue peu.

Répartition de l'effectif du Groupe S.B.M. par types de contrats de travail

Répartition par types de contrats de travail	2015/2016	En % de l'effectif total	2016/2017	En % de l'effectif total
CDD	341	10 %	377	11 %
CDI	3 142	90 %	3 117	89 %
TOTAL	3 483	100 %	3 494	100 %

La répartition par type de contrat de travail évolue peu par rapport à l'exercice précédent, étant rappelé qu'en application des diverses conventions collectives et sauf exception, l'embauche sur poste permanent s'effectue nécessairement par le biais d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 2 ans.

Répartition de l'effectif du Groupe S.B.M. par catégories socioprofessionnelles

Répartition par catégories socioprofessionnelles	2015/2016	En % de l'effectif total	2016/2017	En % de l'effectif total
Féminin	883	25 %	917	26 %
1 - Cadres	149	4 %	156	4 %
2 - Professions intermédiaires	77	2 %	70	2 %
3 - Employés/Ouvriers	657	19 %	691	20 %
Masculin	2 600	75 %	2 577	74 %
1 - Cadres	515	15 %	518	15 %
2 - Professions intermédiaires	157	5 %	184	5 %
3 - Employés/Ouvriers	1 928	55 %	1 875	54 %
TOTAL	3 483	100 %	3 494	100 %

La pondération de l'encadrement et des professions intermédiaires est stable. Celle-ci représente 26 % des effectifs en 2016/2017.

Répartition de l'effectif du Groupe S.B.M. selon l'âge

Répartition de l'effectif du Groupe S.B.M. selon l'âge	2015/2016	En % de l'effectif total	2016/2017	En % de l'effectif total
1 - Effectifs permanents âgés de moins de 20 ans	9		9	0 %
2 - Effectifs permanents âgés entre 20 et 29 ans	455	13 %	463	13 %
3 - Effectifs permanents âgés entre 30 et 39 ans	879	25 %	859	25 %
4 - Effectifs permanents âgés entre 40 et 49 ans	1 060	31 %	1 016	29 %
5 - Effectifs permanents âgés entre 50 et 59 ans	940	27 %	1 010	29 %
6 - Effectifs permanents âgés entre 60 et 64 ans	120	3 %	120	3 %
7 - Effectifs permanents âgés de 65 ans et plus	20	1 %	17	1 %
TOTAL	3 483	100 %	3 494	100 %

	Exercice 2015/2016			Exercice 2016/2017		
	Féminin	Masculin	Groupe	Féminin	Masculin	Groupe
Âge moyen	40,7	44,2	43,3	40,7	44,5	43,5
Âge médian	40,5	45,3	44,0	40,7	46,0	44,6
Écart type	10,6	10,5	10,7	10,7	10,7	10,8

L'âge moyen du Groupe S.B.M. évolue peu. Pour l'exercice 2016/2017, il est de 43,5 ans (40,7 ans pour les femmes et 44,5 ans pour les hommes).

RÉMUNÉRATION ET CHARGES SOCIALES DE L'EFFECTIF PERMANENT DU GROUPE

Comme défini dans la section 17.3 – « Note méthodologique sur les informations RSE du Groupe S.B.M. pour l'exercice 2016/2017 », la masse salariale, au sens de la législation sociale, présentée

dans cette section comprend l'ensemble des éléments de salaire, y compris ceux issus d'une répartition de masse (pourboires dans le secteur jeux et 15 % de service le cas échéant dans le secteur hôtelier).

Elle diffère en ce sens de la masse salariale comptable.

Rémunération des collaborateurs affectés sur les postes permanents du Groupe S.B.M. au 31 mars

(en milliers d'euros)

	2015/2016	2016/2017	Variation	Variation en %
Masse salariale brute	165 196	166 822	1 626	1,0 %
Cotisations patronales	60 060	60 398	338	0,6 %
Masse salariale chargée	225 256	227 220	1 964	0,9 %
Taux de charges patronales	36,4 %	36,2 %	- 0,2 pts	
Rémunération brute moyenne	47 429 €	47 745 €	316 €	0,7 %

La masse salariale brute du Groupe S.B.M. progresse de 1 %.

Cette hausse contenue provient d'une meilleure maîtrise de la masse salariale de la Société, nonobstant la création de 11 postes permanents et les effets en année pleine de la Convention Collective des Appareils Automatiques applicable au 1^{er} avril 2016.

Les premiers effets des dispositions contenues dans la Convention Collective Générale du 1^{er} décembre 2014 commencent à être perceptibles.

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Embauches

Comme défini dans la section 17.3 – « Note méthodologique sur les informations RSE du Groupe S.B.M. pour l'exercice 2016/2017 », les indicateurs relatifs aux embauches présentés dans cette

section correspondent aux contrats de travail CDI ou CDD, aussi bien sur un poste permanent que pour satisfaire les besoins liés aux fluctuations saisonnières de l'activité ou les indisponibilités temporaires de collaborateurs.

Sont donc exclus les apprentis, les stagiaires, les extras ou les intermittents du spectacle.

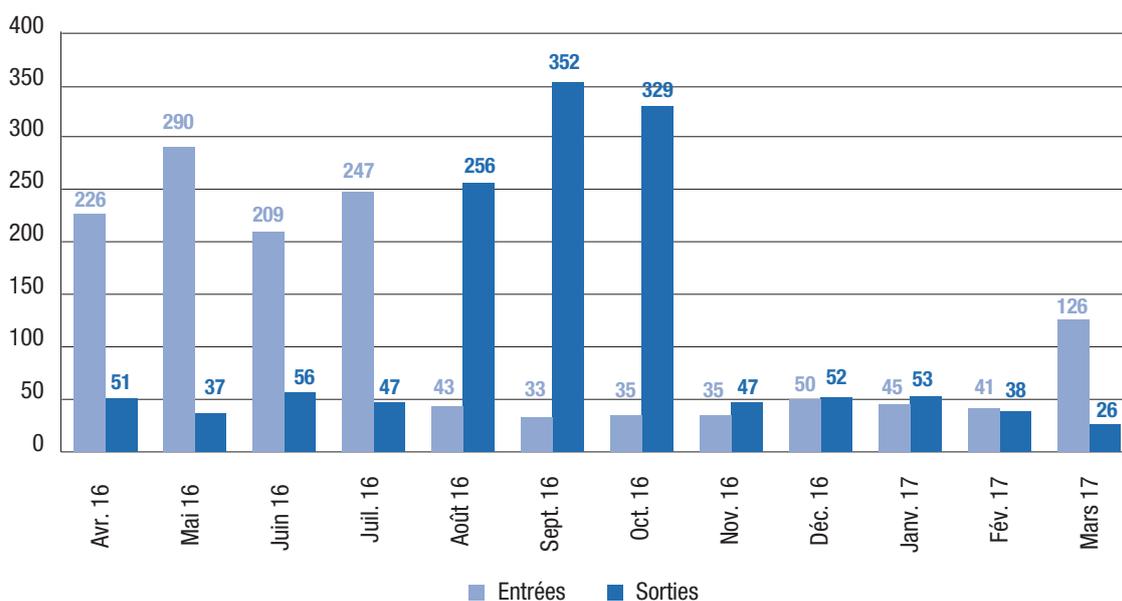
Recrutements	2015/2016	2016/2017
Embauches	1 338	1 380
Dont CDD & Saisonniers	1 330	1 368

L'évolution du nombre d'embauches au cours de l'exercice est liée à la saisonnalité de l'activité du Groupe S.B.M. Ces recrutements sont essentiellement effectués sous contrat à durée déterminée.

Au cours de l'exercice social 2016/2017, le Groupe S.B.M. a procédé aux recrutements de 1 380 collaborateurs (12 CDI et 1 368 CDD et saisonniers) et a constaté le départ de 1 344 salariés.

Le Groupe S.B.M. a enregistré 6 mutations intragroupe au cours de l'exercice, contre 7 au cours de l'exercice 2015/2016.

Évolution des entrées et sorties des effectifs du groupe



Ruptures du contrat de travail

Licenciements

72 licenciements individuels ont eu lieu au cours de l'exercice 2016/2017 sur l'ensemble des établissements concernés, dont :

- 2 pour des raisons économiques liées à des suppressions de postes ;
- 4 pour inaptitude au poste de travail ;
- 9 pour des refus d'autorisation d'embauchage.

Au sein de la Société, l'augmentation du nombre des licenciements s'explique d'une part par une hausse des licenciements fautifs ou

survenus au cours de la période d'essai et d'autre part par ceux liés à des obligations légales (inaptitudes, refus d'autorisations administratives).

Départs à la retraite

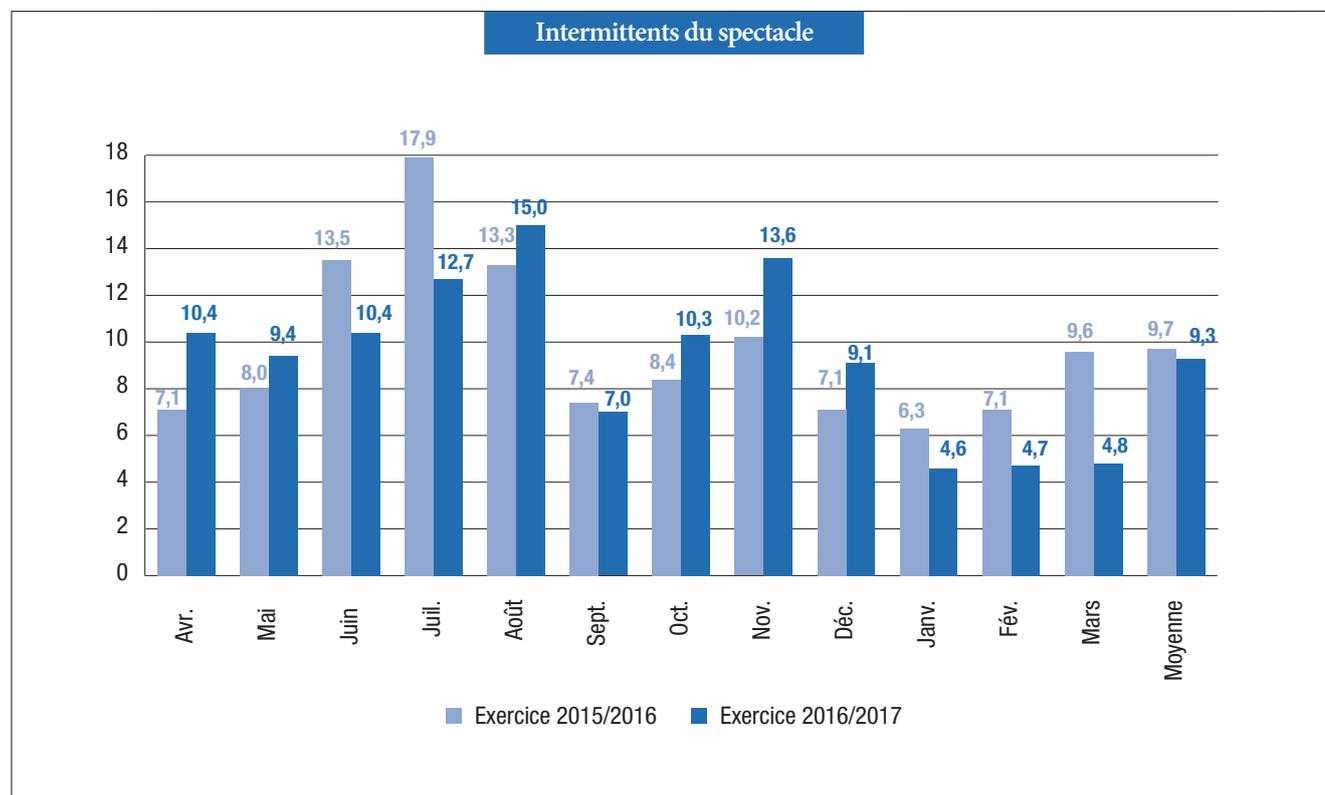
59 départs à la retraite ont eu lieu sur l'ensemble des établissements concernés au cours de l'exercice 2016/2017.

Plan d'incitation aux départs volontaires

Au cours de l'exercice 2016/2017, la Société a procédé à la mise en œuvre d'un plan d'incitation aux départs volontaires en raison des travaux liés à la fermeture temporaire du Jimmy'z Monte-Carlo pour travaux.

Intermittents du spectacle

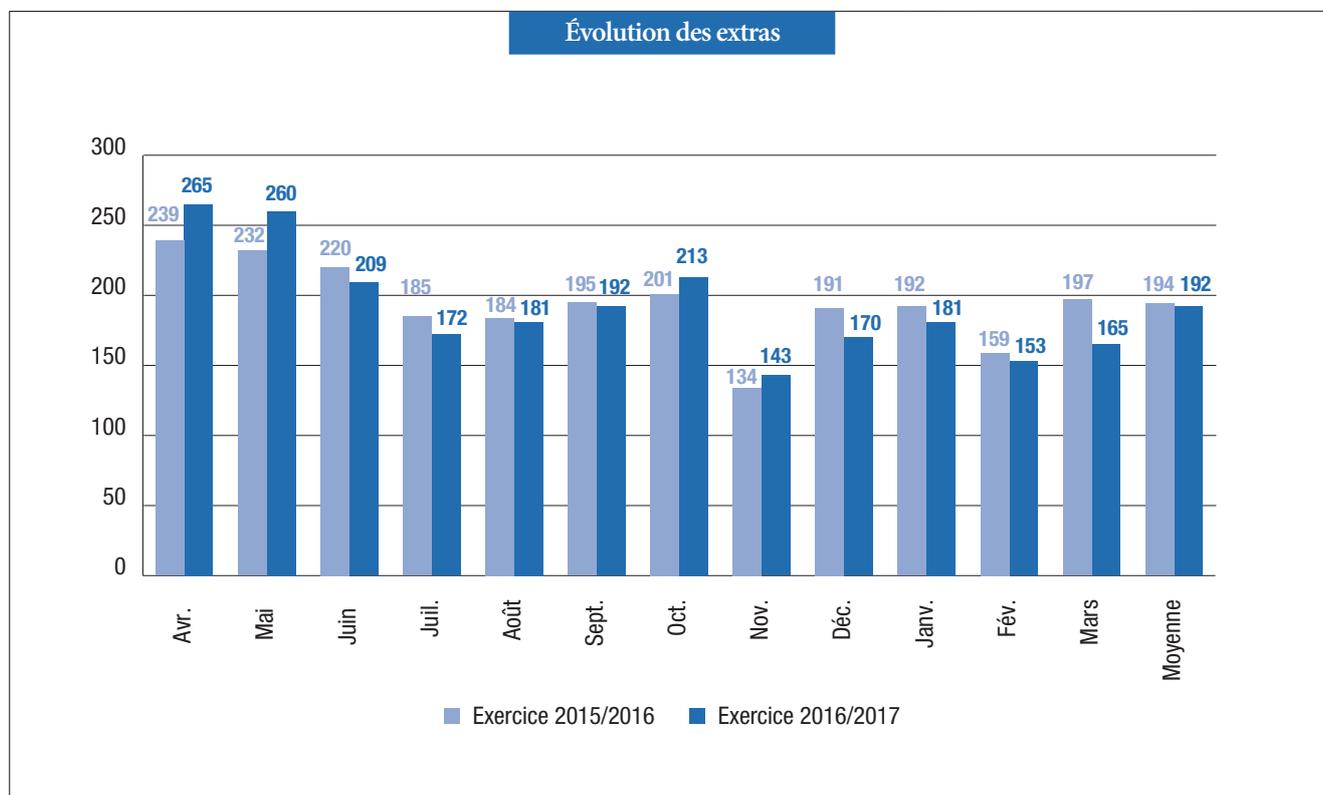
Le graphique ci-dessous, récapitule pour chaque mois de l'exercice 2016/2017 le nombre d'Équivalents Temps Plein (ETP) :



Le recours aux intermittents du spectacle s'est maintenu sur l'exercice 2016/2017 avec 9,3 Équivalents Temps Plein contre 9,7 pour l'exercice précédent.

Les extras

Le graphique ci-dessous, récapitule pour chaque mois de l'exercice 2016/2017 le nombre d'Équivalents Temps Plein (ETP) :



Au cours de l'exercice 2016/2017, le recours aux extras pour faire face au surcroît d'activité a concerné en moyenne 192 Équivalents Temps Plein contre près de 194 lors de l'exercice précédent, soit une baisse d'environ 1 %.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au sein de la Société, le service en charge de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail collabore avec les responsables opérationnels ainsi que les interlocuteurs institutionnels afin d'identifier les typologies d'absences au travail.

Ce service a également initié des entretiens de retour à l'emploi ou d'aide au retour au poste après des absences pour raisons médicales.

Enfin ce service a vu ses compétences élargies à la qualité de vie au travail.

Il procède à l'examen des contenus des Entretiens Annuels d'Évaluation relatifs à cette qualité de vie en liaison avec les différents Chefs de service afin de trouver des solutions aux difficultés soulevées par les salariés lors de ces entretiens.

À l'effet de renforcer la prévention du risque professionnel et bien que la Société n'y soit pas légalement tenue pour ses établissements situés sur le territoire monégasque, ce service a élaboré, pour certains d'entre eux, un Plan d'Évaluation des Risques professionnels.

À terme, chaque établissement se verra doté de ce Plan d'Évaluation des Risques.

	2015/2016	2016/2017	Variation en nombre	Variation en %
Absences maladies	67 853	75 518	7 665	11 %
Accidents du travail	21 807	20 941	(866)	(4) %
Absences maternité/paternité	4 687	5 764	1 077	23 %
Autres absences	18 920	10 115	(8 805)	(46) %
TOTAL	113 267	112 338	(929)	(1) %

Le cumul des absences au cours de l'exercice 2016/2017 représente 112 338 jours, en baisse de 929 jours.

Cette légère baisse est liée essentiellement à un changement de méthode de comptabilisation de certaines absences autorisées payées au sein de la Société lors du changement, en mai 2016, du Système d'Information des Ressources Humaines.

ABSENTÉISME

Comme défini en section 17.3 – « Note méthodologique sur les informations RSE du Groupe S.B.M. pour l'exercice 2016/2017 », l'absentéisme est calculé en fonction des effectifs moyens fin de mois du Groupe S.B.M., c'est-à-dire la somme des effectifs inscrits à la fin de chaque mois, moyennée sur 12 mois.

Nombre de jours moyens d'absences par salarié	2015/2016	2016/2017	Variation en nombre	Variation en %
Absences maladies	17,10	19,00	1,90	11 %
Accidents du travail	5,50	5,27	(0,23)	(4) %
Absences maternité/paternité	1,18	1,45	0,27	23 %
Autres absences	4,77	2,54	(2,23)	(46) %
MOYENNE	28,55	28,26	(0,29)	(1) %

L'absentéisme pour maladie progresse de 11 % et représente près de 19 jours d'absences par an et par salarié.

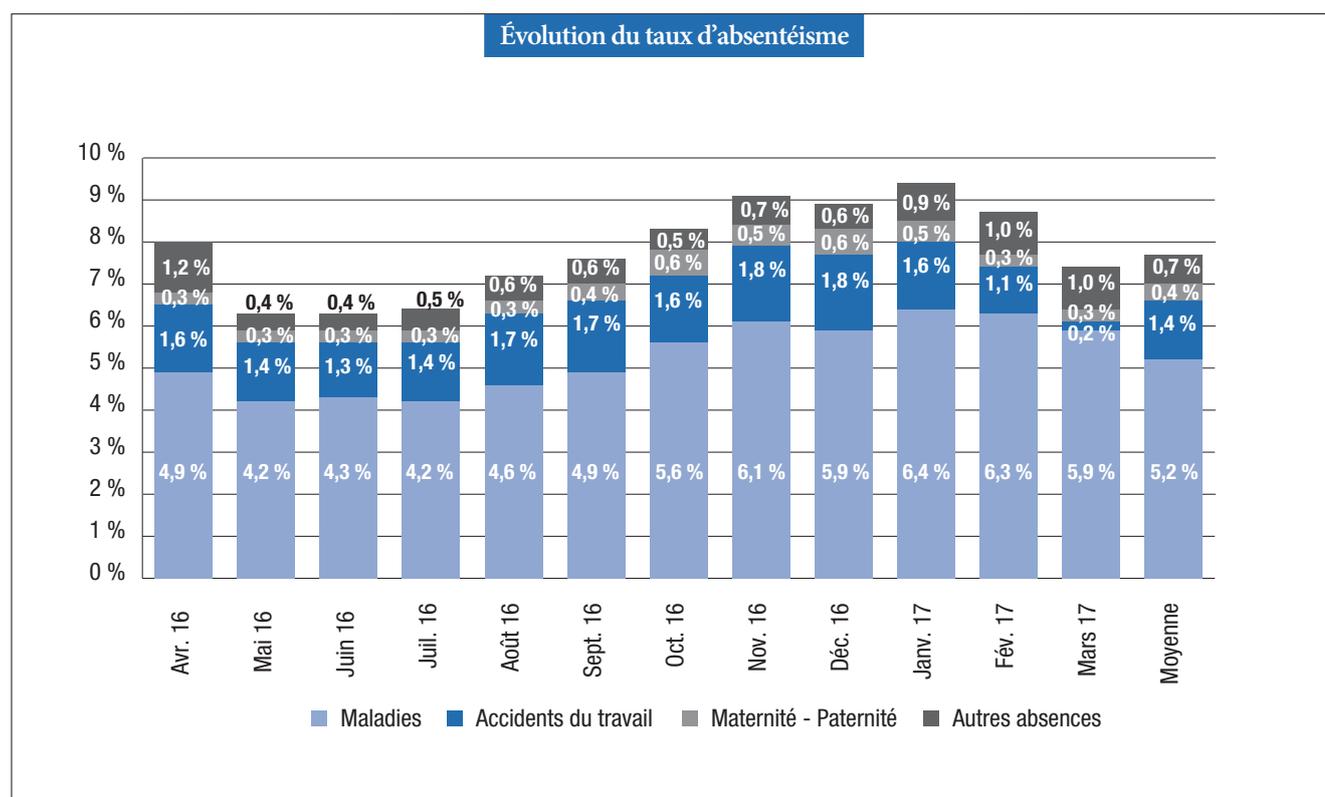
Cette augmentation concerne essentiellement la Société.

Depuis novembre 2016, la Société et ses Partenaires sociaux ont initié, en raison de cette hausse continue depuis les trois derniers

exercices sociaux, des négociations afin d'en déterminer les causes et d'élaborer un plan de prévention de répétition.

Il est important de noter que l'absentéisme pour maladie et accident du travail inclut les longues indisponibilités (arrêts supérieurs ou égaux à 6 mois).

Cet absentéisme évolue selon la saisonnalité de la manière suivante :



Accidents du travail

Soucieux de garantir la sécurité de ses collaborateurs et suite aux décisions des différents Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) du Groupe S.B.M., les mesures préventives suivantes ont été mises en place :

- réduction des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) : le Groupe S.B.M. a mis en place diverses actions relatives à l'éveil musculaire des salariés pour réduire ces troubles ainsi que diverses autres formations de type « gestes et postures », et a acquis des matériels plus ergonomiques en vue d'une meilleure adaptation du poste de travail ;
- réduction des risques liés à l'activité physique (PRAP) : les formations poursuivies permettent aux salariés du Groupe S.B.M. d'être acteur de leur propre prévention, mais aussi de devenir acteur de la prévention au sein de leur entité. Les formations ont concerné des salariés qui ont une part importante d'activité ou de travail physique telles que les opérations de manutention ou l'accomplissement de travaux, mais aussi celles de gestes ou de postures répétitifs ;
- études ergonomiques sur les postes de travail le nécessitant ;

- équipements de protections individuelles particulièrement adaptés aux différentes contraintes des métiers pratiqués et à leurs évolutions (notamment des protections auditives thermomoulées) ;

- nonobstant les dispositions de l'article 3 de l'Ordonnance Souveraine n° 4.789 du 08/09/1971 qui imposent aux différents CHS de faire procéder à une enquête pour tout accident du travail ou maladie professionnelle ayant occasionné une interruption de travail de plus de 20 jours, la Société a décidé d'étendre ces mesures d'enquêtes à tout accident du travail suivant l'élément matériel et aux « presque accidents ».

Par ailleurs, diverses actions de sensibilisations ont été menées auprès des salariés telles que :

- sensibilisation de certains collaborateurs aux gestes de premiers secours et à la conduite à tenir en cas d'incendie ;
- sensibilisation, sur le portail d'entreprise, aux accidents du travail ainsi qu'aux mesures à prendre pour les réduire ;
- sensibilisation à la gestion du stress ;
- sensibilisation aux bruits.

SINISTRES SURVENUS AU COURS DE L'EXERCICE 2016/2017

Nombre de sinistres – Total	2015/2016	2016/2017	Variation en nombre	Variation en %
Sans arrêt de travail	139	110	(29)	(21) %
Avec arrêt de travail	306	277	(29)	(9) %
NOMBRE DE SINISTRES	445	387	(58)	(13) %

Au cours de l'exercice, le Groupe S.B.M. a dénombré 387 accidents du travail contre 445 sur l'exercice précédent, soit une baisse de 58 unités, soit - 13 %.

Ces sinistres se répartissent de la manière suivante :

Nombre de sinistres sans arrêt de travail	2015/2016	2016/2017	Variation en nombre	Variation en %
Accident du Travail (AT)	97	81	(16)	(16) %
Accident de Trajet (ATJ)	31	23	(8)	(26) %
Maladie Professionnelle (MP)	11	6	(5)	(45) %
TOTAL	139	110	(29)	(21) %

Nombre de sinistres avec arrêt de travail	2015/2016	2016/2017	Variation en nombre	Variation en %
Accident du Travail (AT)	213	208	(5)	(2) %
Accident de Trajet (ATJ)	75	56	(19)	(25) %
Maladie Professionnelle (MP)	18	13	(5)	(28) %
TOTAL	306	277	(29)	(9) %

Le nombre de sinistres des différents types d'accidents du travail baisse dans des proportions variables.

Il est à noter que la Société mère, en collaboration avec son principal assureur-loi, a poursuivi au cours de l'exercice sous revue, la procédure déclarative renforcée en matière d'accident de trajet sur le modèle en vigueur au sein des filiales.

Cette procédure a conduit l'assureur à refuser la prise en charge, au titre de la législation sur les accidents du travail, de 18 accidents de travail – trajet dont 16 au sein de la Société, soit un peu plus de 20 % du nombre total de sinistres (79).

SINISTRES TOUJOURS EN COURS LORS DE L'EXERCICE 2016/2017

Nombre de sinistres ayant donné lieu à versement d'indemnités sur l'exercice			Variation en nombre	Variation en %
	2015/2016	2016/2017		
Accident de Travail (AT)	245	249	4	2 %
Accident de Trajet (ATJ)	95	74	(21)	(22) %
Maladie Professionnelle (MP)	32	29	(3)	(9) %
TOTAL	372	352	(20)	(5) %

Au cours de l'exercice, le Groupe S.B.M. a dénombré 352 sinistres indemnisés par le versement d'au moins une indemnité journalière. Sur ces 352 sinistres, 75 sont consécutifs à des accidents survenus lors des exercices antérieurs et 277 à des accidents survenus au cours de l'exercice. Le nombre de sinistres ayant donné lieu à un versement d'au moins une indemnité journalière diminue quant à lui de 20 unités, soit - 5 %.

Nombre de jours indemnisés	Au titre des sinistres survenus sur exercices antérieurs		Au titre des sinistres survenus au cours de l'exercice		Total	
	2015/2016	2016/2017	2015/2016	2016/2017	2015/2016	2016/2017
Accident de Travail (AT)	3 778	5 785	8 325	7 807	12 103	13 592
Accident de Trajet (ATJ)	2 122	2 583	3 900	2 351	6 022	4 934
Maladie Professionnelle (MP)	1 846	1 366	1 836	1 049	3 682	2 415
TOTAL	7 746	9 734	14 061	11 207	21 807	20 941

Le volume total des indemnités journalières versées baisse de 866 jours, soit - 4 %.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Le temps de travail de l'ensemble des salariés du Groupe S.B.M. est fixé sur la base légale de 169 heures par mois (39 heures par semaine), à l'exception du Méridien Beach Plaza à Monaco (S.H.L.) pour laquelle la base contractuelle est fixée à 173,33 heures par mois (40 heures par semaine). Les salariés bénéficient de jours de repos hebdomadaires et de congés payés selon les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur dans chaque entité du Groupe S.B.M.

Les jours fériés, travaillés ou non travaillés, sont pris ou récupérés.

Compte tenu de la diversité et de la nature des activités du Groupe S.B.M. et des contraintes inhérentes aux métiers du service, les organisations de travail sont multiples :

- le temps de travail des collaborateurs des fonctions de « back office » est organisé principalement selon des horaires de « journée » fixes du lundi au vendredi ;
- dans les services liés à l'exploitation, le temps de travail est organisé sur une durée de 5 jours par semaine, dans la limite de 10 heures de travail effectif par jour, sauf dérogation (service de sécurité et incendie).

Compte tenu de l'amplitude d'ouverture des différents établissements et d'une manière générale, l'activité opérationnelle du Groupe S.B.M. impose une organisation du temps de travail sur 7 jours, en horaires alternés.

Les plannings suivent un cycle régulier et sont communiqués, à l'avance, aux collaborateurs afin que ceux-ci puissent s'organiser sur le plan personnel.

La Direction des Ressources Humaines veille au respect des dispositions réglementaires et conventionnelles relatives à la durée du travail, notamment en termes de repos hebdomadaire et de repos quotidien.

Dans le cadre de la loi 1.429 du 4 juillet 2016 relative au télétravail, la Société a souhaité mettre en place cette nouvelle forme d'organisation du travail dans ses services. Le dispositif cadre prévu par ladite loi a été validé par la Direction du Travail le 14 mars 2017 et communiqué aux salariés. Une phase de test de cette nouvelle forme d'organisation du travail est prévue du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018.

À la clôture de l'exercice, la Direction des Ressources Humaines de la Société a reçu 13 demandes, 5 ont été acceptées pour un démarrage effectif au 1^{er} juin 2017.

Une formation/information est prévue pour ces salariés comprenant :

- une information sur l'ergonomie « idéale » d'un poste de télétravail ;
- un rappel sur les pratiques d'utilisation des outils informatiques et des mesures de sécurité associées ;
- une information sur quelques points GTA.

Au cours de l'exercice 2016/2017, la Société a poursuivi le déploiement du système de Gestion des Temps et des Activités (GTA).

Dans le respect de la durée légale mensuelle du temps de travail, certains collaborateurs de la Société peuvent ainsi, sous réserve de respecter des plages de présence obligatoire, moduler sur le mois leur temps de présence.

L'état d'avancement du système de Gestion des Temps et des Activités est le suivant :

Au 31 mars	Services déployés sous GTA		Collaborateurs sous GTA	
	2015/2016	2016/2017	2015/2016	2016/2017
Jeux	38 %	87 %	24 %	77 %
Hôtelier	70 %	74 %	69 %	71 %
Locatif	100 %	100 %	100 %	100 %
Siège	93 %	95 %	96 %	97 %
Thermes Marins	0 %	100 %	0 %	100 %
TOTAL	65 %	84 %	49 %	77 %

DIALOGUE SOCIAL

Relations professionnelles

Les relations sociales sont marquées par des représentations du personnel très nombreuses.

L'exercice du dialogue social pour l'ensemble du Groupe S.B.M. au sein des différentes institutions représentatives du personnel est assuré par :

Représentants du personnel	Nombre (titulaires & suppléants)	Collèges électoraux ou Syndicats
Délégués du Personnel (DP)	236	42
Délégués Syndicaux (DS)	54	19

Comme évoqué dans le document de référence de l'exercice précédent, la ratification de l'Accord du 2 février 2016 par les Partenaires Sociaux de la Société a entraîné la création d'un troisième Comité d'Hygiène et de Sécurité pour les métiers transverses, c'est-à-dire ceux n'appartenant pas aux secteurs des jeux ou de l'hôtellerie/restauration.

Bilan des accords collectifs

Au cours de l'exercice 2016/2017, il a été signé un accord collectif atypique. Aucun accord relatif à la santé et à la sécurité au travail n'a été signé.

Accord préélectoral portant élection des Délégués du Personnel pour la mandature 2017/2018

Suivant les principes retenus par l'accord du 2 février 2016, les partenaires sociaux de la Société ont signé un accord

L'implémentation d'une politique de Gestion des Temps et des Activités au sein du Groupe S.B.M. permettra :

- d'apporter aux différentes Directions du Groupe S.B.M. une meilleure visibilité sur l'activité et une meilleure adéquation des besoins humains ;
- d'améliorer la communication et les échanges entre toutes les parties prenantes afin de continuer à garantir le respect des dispositions légales ou conventionnelles ;
- d'optimiser le management des ressources humaines grâce à un pilotage des effectifs.

préélectoral portant élection des Délégués du Personnel pour la mandature 2017/2018.

Cet accord atypique d'entreprise, à durée déterminée, n'est applicable que pour la mandature 2017/2018.

Autres types d'accords

Engagement unilatéral de la Société des Thermes Marins Monte-Carlo

Il est rappelé que la Direction des Thermes Marins Monte-Carlo, en accord avec la Direction du Groupe S.B.M., a pris la décision de mettre en place, à compter du 1^{er} avril 2016, une assurance complémentaire santé ou « mutuelle » au sein de l'établissement.

L'affiliation des salariés est obligatoire pour tout nouvel embauché et facultative pour les autres.

Au 31 mars 2017, les 2/3 de l'effectif de cet établissement sont affiliés à cette assurance complémentaire santé.

Engagement unilatéral de la Société

Afin d'apporter plus d'équité dans le traitement de ses salariés et d'harmoniser leurs acquis, quelle que soit leur Convention Collective d'appartenance, la Société a décidé d'unifier les dispositions relatives :

- aux congés sans solde de plein droit (maternité, paternité, accompagnement d'un ascendant ou d'un conjoint en fin de vie, assistance à un enfant malade ou présentant un handicap, exercice d'un mandat politique) ;
- aux congés familiaux.

Négociations en cours

Rapprochement des Fonds Sociaux de la Société

Historiquement la Société a toujours eu deux Fonds Sociaux.

Bien que cela ne soit actuellement acté par aucun Accord collectif d'entreprise, la Société et ses Partenaires sociaux ont initié un rapprochement afin de simplifier les structures actuelles par la création d'un Fonds Social unique.

Rationalisation des différents régimes de prévoyance et des modalités d'indemnisation des incapacités de travail

Conventionnellement, la Société assure son Personnel contre certains risques par cinq régimes de prévoyance distincts.

L'indemnisation des périodes d'incapacités de travail faisait l'objet de quatre modalités différentes selon les Conventions Collectives ou Accords applicables.

Des négociations ont été entamées avec les Partenaires sociaux en novembre 2016 afin d'unifier l'ensemble des dispositions relatives à l'indemnisation de l'incapacité de travail et aux régimes de prévoyance et d'élaborer ainsi un plan de prévention de l'absentéisme.

À la clôture de l'exercice social, ces discussions sont toujours en cours.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les objectifs de la formation professionnelle au sein du Groupe S.B.M. sont les suivants :

- former l'encadrement à travers le programme « Campus Management » afin de renforcer les pratiques managériales et promouvoir l'esprit « Resort » ;
- développer la notion d'accueil et de savoir-faire des métiers du Groupe S.B.M. pour atteindre l'excellence ;
- accompagner le développement professionnel des collaborateurs grâce notamment au support de l'Entretien Annuel de Développement ;
- améliorer les conditions de travail en sensibilisant les salariés aux notions de « Risque et de Sécurité ».

Les démarches en matière de formation s'inscrivent également dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GEPEC) en lien avec la pyramide des âges et des anciennetés.

17

	2015/2016	2016/2017	Variation en nombre de jours	Variation en %
Nombre de jours de formation dispensés aux salariés du Groupe S.B.M.	25 572 heures ou 4 262 jours	26 769 heures ou 4 462 jours	200	5 %
Dont nombre d'heures de formation en E-learning	5 087 heures ou 848 jours	4 334 heures ou 722 jours	(126)	(15) %
% Présentiel	80 %	84 %		
% E-learning	20 %	16 %		

Le Groupe S.B.M. enregistre globalement une hausse de 5 % du nombre de jours de formations dispensés, contre une baisse de 7 % lors du précédent exercice.

Cette hausse du volume de jours de formation est principalement concentrée au sein de la S.H.L.

A contrario, on observe une baisse du nombre de jours de formation en E-learning.

Celle-ci est principalement concentrée au sein de la Société.

Cette baisse s'explique principalement par une volonté de redéploiement des cours d'anglais en présentiel en hôtellerie.

Le mode e-learning n'apparaissait plus comme étant le mieux adapté pour le personnel de certains services opérationnels.

Une évaluation à l'issue de cette expérimentation sera réalisée afin de confirmer la pertinence de cette orientation et reconduire le cas échéant.

La formation professionnelle continue demeure un de ses axes de développement prioritaire et privilégie dorénavant un cursus intra-entreprise plus ambitieux et l'augmentation qualitative des formations poursuivies, notamment liée au développement des technologies.

ACTIONS ENTREPRISES DANS LA GESTION DES CARRIÈRES

Plusieurs outils ont été mis en place :

- le site de recrutement externe (emploi.montecarlosbm.com) permet :
 - aux candidats externes de déposer leurs candidatures spontanées et de postuler aux offres externes en ligne,
 - l'optimisation de la gestion des candidats (vivier de compétences externes, recherche de profils, etc.) ;
- les fiches métiers permettent :
 - le recensement et ainsi une cartographie de tous les emplois de la Société,
 - la description de chacun des métiers,
 - la gestion de la mobilité interne ;
- les Entretiens Annuels de Développement ont pour objectifs :
 - d'avoir une vision globale des compétences individuelles et collectives des collaborateurs, d'identifier les potentiels,
 - d'accompagner les collaborateurs dans leur développement,
 - de favoriser la communication entre les collaborateurs et leurs hiérarchies,

- de faire remonter et de recenser diverses informations relatives aux demandes de formations, ainsi qu'aux conditions de travail (charges et conditions de travail, équilibre vie professionnelle/vie privée, etc.).

À la clôture de l'exercice social, plus de 70 % des Entretiens Annuels de Développement ont été réalisés au sein de la Société ;

- le site interne « Gestion des Talents » permet aux collaborateurs de consulter les offres d'emplois internes et d'y postuler en ligne, de favoriser et de faciliter l'accès à la mobilité interne mais il permet aussi à la hiérarchie d'avoir une vision globale des compétences de son/ses équipe(s).

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le Groupe S.B.M. respecte et fait respecter l'ensemble des textes législatifs et traités auxquels la Principauté de Monaco a adhéré, notamment en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

De même, l'ensemble des procédures de nomination, rémunération, recrutement et promotion conduites par la Direction des Ressources Humaines assure le respect des principes d'égalité sans aucune distinction de sexe, de race ou de religion.

Par ailleurs, des sanctions sont infligées dès que la Direction a connaissance de propos discriminatoires.

Égalité de traitement – politique de lutte contre les discriminations

Le Groupe S.B.M. emploie 10 salariés invalides capables d'exercer une activité professionnelle (invalidité de 1^{re} catégorie) et 1 personne en situation de handicap.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail)

Le Groupe S.B.M. s'engage à respecter autant que possible les principes des conventions fondamentales de l'OIT, à savoir :

- le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective ;
- l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants ⁽¹⁾.

Sous réserve des stipulations constitutionnelles et législatives relatives à la priorité d'embauche des citoyens monégasques, le Groupe S.B.M., régi par le droit monégasque, exclut toute forme de discrimination, de harcèlement, ainsi que tout recours au travail forcé et au travail des enfants.

Au cours de l'exercice sous revue, la Société a poursuivi les réformes structurelles engagées depuis 6 ans.

Cette réorganisation globale constitue, quant à sa forme et à son esprit, les nouvelles et solides fondations sur lesquelles la Société va pouvoir construire une réelle politique RH et sociale répondant aux attentes de tous les salariés, quel que soit leur secteur d'appartenance :

- valorisation du parcours RH (formation, mobilité, bilans de compétences, politique salariale de reconnaissance du mérite, etc.) ;
- aide à la cohérence entre travail et vie privée : aide à l'obtention de places en crèches, problèmes de transport, évolution des organisations ;
- qualité de vie au travail : préventions des risques liés au travail, prise en compte de la pénibilité du travail de nuit, etc.

17.2 Participation des salariés – actionnariat des salariés

17.2.1 Intéressement

Les différentes conventions collectives prévoient l'instauration du principe d'un intéressement des salariés aux résultats du Groupe S.B.M. (hors cadres dirigeants et supérieurs) pour l'exercice 2016/2017. Cependant, en raison des résultats du Groupe S.B.M., il n'y a pas d'intéressement pour l'exercice 2016/2017.

17.2.2 Participation

Il n'y a aucune participation des salariés au capital social dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise au dernier jour de l'exercice, soit le 31 mars 2017.

17.2.3 Actionnariat

Il n'y a pas eu d'augmentation de capital réservée au personnel depuis celle réalisée le 7 juillet 2010.

Il n'y a pas de plan d'attribution gratuite d'actions.

(1) L'article 1^{er} de la loi n° 719 du 27 décembre 1961 relative à l'âge d'admission au travail dispose que : « Avant leur libération de l'obligation scolaire, les enfants ne peuvent être employés, même en qualité d'apprenti, dans aucun établissement de quelque nature qu'il soit, ni dans aucun commerce, industrie ou profession ».

17.3 Note méthodologique sur les informations RSE du Groupe S.B.M. pour l'exercice 2016/2017

17.3.1 Périmètre des données relatives au domaine social

Sauf exception dûment mentionnée, le périmètre des données relatives au domaine social correspond au périmètre comptable des comptes consolidés du Groupe S.B.M. étant entendu que seules sont retenues les sociétés consolidées par intégration globale et employant au moins un salarié.

17.3.2 Outils de reporting

Le reporting et le pilotage des indicateurs sociaux du Groupe S.B.M. sont réalisés grâce aux applications TALENTIA IRIS, PEOPLESOFT, SAGE, HOROQUARTZ, réseau intranet (pour la SOGETEL), ou tableur MICROSOFT EXCEL. L'agrégation de ces données au niveau du Groupe S.B.M. est réalisée au moyen d'un outil d'extraction BUSINESS OBJECT et/ou d'un tableur MICROSOFT EXCEL.

17.3.3 Informations quantitatives – définitions des indicateurs

EFFECTIFS PERMANENTS DU GROUPE ET LEURS RÉMUNÉRATIONS

Les indicateurs relatifs à l'effectif permanent total et à sa répartition par sexe, par âge, par catégorie socio-professionnelle et par type de contrat de travail, ont été définis selon les modalités et précisions méthodologiques énoncées ci-après :

Définition des effectifs permanents du Groupe S.B.M. :

Collaborateurs liés au Groupe S.B.M. par un contrat de travail au sens des législations applicables, affectés sur un poste permanent et y conservant un droit de réintégration, y compris les contrats suspendus comportant une réintégration obligatoire.

Par poste permanent, il convient de comprendre tout poste constituant l'activité normale et permanente des différentes entités comprises dans le périmètre, que celui-ci soit pourvu au moyen d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ou d'un Contrat à Durée Déterminée d'usage conventionnel (CDD).

La qualité de poste permanent s'apprécie in-concreto par les Directions des Ressources Humaines du Groupe S.B.M. et est indépendante de la nature du contrat de travail (CDI/CDD – Temps complet/partiel).

En application des principes sus-évoqués, seront donc inclus dans l'effectif de référence à la date de la clôture, les collaborateurs affectés sur un poste permanent :

- mis à disposition par la Société auprès d'autres entités extérieures ou non du Groupe S.B.M. dès lors que ces derniers y conservent un droit de réintégration (S.T.M., Ministère d'État, Palais Princier, Monte-Carlo Golf Club, SCI de l'Hermitage) ;
- en période d'essai ou en préavis (qu'il soit effectué ou non) ;
- en incapacité temporaire de travail pour cause de maladie, maternité, paternité, accident du travail, quelle qu'en soit la durée ;
- dont la quotité de travail est inférieure à la durée légale du temps de travail (temps partiel, mi-temps thérapeutique, incapacité permanente partielle ou invalidité de première catégorie).

Sont donc exclus :

- les collaborateurs bien qu'affectés sur des postes permanents, qui ont fait l'objet d'un classement par les régimes légaux de Sécurité Sociale monégasque dans la catégorie des invalides incapables d'exercer une activité professionnelle (invalidité de deuxième catégorie) ;
- les apprentis (régis par la loi n° 1.341 du 3 décembre 2007) et les stagiaires ;
- les collaborateurs recrutés en raison des variations saisonnières de l'activité ou sur des postes non permanents ;
- les extras et les intermittents du spectacle ;
- les mandataires sociaux.

La mesure des effectifs, ci-avant définie, portera sur l'effectif inscrit à la clôture de l'exercice social du Groupe S.B.M.

Les chiffres concernant les salariés seront communiqués en « effectifs inscrits fin de mois ».

Par « effectifs inscrits fin de mois », il convient de comprendre les effectifs sous contrats dénombrés au dernier jour du mois, indépendamment de leur temps de travail.

Définition de la masse salariale brute des effectifs permanents du Groupe S.B.M. :

Par rémunération brute totale, il convient de comprendre l'ensemble des éléments de salaire, quelle qu'en soit la nature ou la périodicité, soumis à cotisation aux différents régimes légaux de sécurité sociale, sans tenir compte du plafond éventuel.

Les éléments de rémunérations à prendre en compte sont ceux visés à l'article 15 du règlement intérieur de la Caisse de Compensation des Services Sociaux de Monaco ou du code luxembourgeois de la Sécurité sociale.

17.3.4 Mouvements d'effectifs

RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

Définition des recrutements et des départs du Groupe :

Les recrutements concernent les collaborateurs titulaires d'un contrat de travail au sens de l'article 1^{er} de la loi n° 729, que celui-ci soit conclu en CDI ou en CDD, et visent aussi bien les postes permanents que ceux liés aux fluctuations saisonnières de l'activité ou pour cause d'indisponibilités temporaires de collaborateurs.

Sont donc exclus : les apprentis, les stagiaires, les extras ou les intermittents du spectacle.

Les départs prennent en compte les décès, les refus administratifs, les fins de période d'essai, les démissions, les fins de contrats, les ruptures d'un commun accord (y compris les plans d'incitations aux départs volontaires), les licenciements (y compris ceux initiés sur le fondement de l'article 16 de la loi n° 729 – Perturbation du service liée à une période d'incapacité de travail supérieure à 6 mois), les ruptures anticipées de CDD ainsi que les départs à la retraite. Les mouvements intra-groupe sont neutralisés dès lors qu'ils s'effectuent sans discontinuité d'une entité à l'autre du Groupe S.B.M.

Le licenciement est une rupture du contrat de travail dont l'initiative est imputée à l'employeur.

Le nombre de licenciements comprend également les ruptures en raison de l'application d'une clause résolutoire du contrat liée à un défaut d'autorisation d'embauche ou d'agrément délivrés par le Service de l'Emploi ou par le Gouvernement Princier. Il ne comprend pas les bénéficiaires de plans d'incitations aux départs volontaires le cas échéant.

Extras et intermittents du spectacle :

Les intermittents du spectacle sont rémunérés soit au moyen de cachets forfaitaires, soit à l'heure.

Les extras de l'hôtellerie et de la restauration (externes ou internes) sont rémunérés par des vacances dont la durée peut être différente de 8 heures de prestations.

Les stagiaires ainsi que les apprentis, dans le respect des dispositions de la convention de stage, de leur contrat d'apprentissage, et de la durée du temps de travail, peuvent être amenés à parfaire leur formation et à acquérir une expérience professionnelle en réalisant des extras.

Définition de l'indicateur relatif aux intermittents du spectacle :

Un intermittent du spectacle est un artiste ou un technicien travaillant par intermittence pour des entreprises de spectacle vivant, pour le cinéma ou l'audiovisuel.

Le vocable « spectacle vivant » désigne l'ensemble des spectacles « produits ou diffusés par des personnes qui, en vue de la représentation en public d'une œuvre de l'esprit, s'assurent la présence physique d'au moins un artiste du spectacle ».

Lorsque les prestations sont décomptées sous forme de cachets forfaitaires, ceux-ci sont égaux :

- pour la S.A.M.E.S., à 8 heures de prestations ;
- pour la S.A.R.L. Café Grand Prix, à 2 heures s'il s'agit d'une prestation de jour et 4 heures s'il s'agit d'une prestation de nuit.

Le nombre d'équivalents temps plein est le rapport du nombre d'heures réalisées par la durée du temps de travail en vigueur dans l'établissement concerné, par défaut 169 heures.

Définition de l'indicateur relatif aux extras :

Un extra est un contrat à durée déterminée particulièrement court. Il dure le temps de la mission destinée à faire face au pic d'activité, soit une durée variant de quelques heures à quelques jours.

Les extras de l'hôtellerie et de la restauration sont rémunérés par des vacances dont la durée peut être différente de 8 heures de prestations.

Les prestations sont décomptées en heures.

Le nombre d'équivalents temps plein est le rapport du nombre d'heures réalisées par la durée du temps de travail en vigueur dans l'établissement concerné, à savoir 169 heures à l'exception des extras du Méridien Beach Plaza où celle-ci est égale à 173,33 heures.

17.3.5 Les conditions de travail

TAUX D'ABSENCE

Définition des effectifs inscrits de référence :

Tout collaborateur lié, ou ayant été lié au Groupe S.B.M. par un contrat de travail au sens des législations applicables, quelle qu'en soit la nature (CDD/CDI) ou la durée (poste permanent/temporaire) inscrit au dernier jour de chaque mois considéré.

Sont donc exclus du calcul des effectifs de référence les extras, les intermittents du spectacle, les apprentis, les stagiaires.

Les effectifs inscrits annuels moyens correspondent à la somme des effectifs mensuels inscrits divisée par 12.

Définition du nombre de jours moyens d'absences par salarié :

Le nombre moyen de jours d'absences par salarié est le rapport du nombre de jours d'absences par l'effectif annuel moyen.

Définition du taux d'absentéisme mensuel et moyen :

Le taux d'absentéisme mensuel est le rapport du nombre de jours d'absence (A) au cours du mois considéré par le nombre de jours Hommes mois (Hmois), $Tx = A/H\text{mois}$.

Le nombre de jours Hommes mois (Hmois) est le produit des effectifs inscrits fin de mois (H) par le nombre de jours du mois considéré (de 28 à 31 jours).

Définitions des absences :

Les absences pour cause de maladie sont celles qui sont attestées par la production d'un certificat médical. Elles concernent également la maladie d'un enfant à charge lorsque la présence du salarié est jugée indispensable par le médecin, en application notamment de la loi n° 994 du 5 janvier 1977.

Les absences pour maternité/paternité/adoption sont celles respectivement autorisées dans le cadre notamment des lois n° 870, 1271 et 1309.

Les absences pour cause d'accident de travail sont celles qui ressortent notamment des dispositions des lois n° 636 du

11 janvier 1958 sur la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail et n° 444 du 16 mai 1946 étendant aux maladies professionnelles la législation sur les accidents du travail.

Les absences pour autres motifs excluent les congés payés, mais comprennent les absences autorisées (tels les congés familiaux conventionnels et les congés sans solde) et les absences pour motifs disciplinaires (telles les mises à pied) ou pouvant faire l'objet de sanction pour non-respect d'une disposition contractuelle (telles les absences injustifiées).

Toutes les absences sont décomptées de manière calendaire.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les législations en la matière réputent être un accident du travail, tout accident, quelle qu'en soit la gravité, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne effectuant un travail subordonné, au profit d'un employeur.

En outre, est également considéré comme accident du travail, l'accident dit de « trajet » survenu à un travailleur pendant le trajet aller-retour entre :

- sa résidence principale et son lieu de travail ;
- son lieu de travail et le restaurant, la cantine ou d'une manière plus générale le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas ;
- à la condition que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités de son emploi.

Un accident de travail ou de trajet se distingue de la maladie professionnelle qui est causée, non pas par un événement soudain, mais par une exposition plus ou moins prolongée à un risque inhérent à l'activité professionnelle, à évolution lente, et auquel on ne saurait assigner une date certaine.

Définition du nombre de sinistres :

Est comptabilisé comme accident de travail, tout sinistre d'un employé (à l'exclusion des extras, des intermittents du spectacle et des stagiaires) reconnu comme tel par les régimes légaux d'accident du travail ou en cas de litige par une décision, ayant l'autorité de la chose jugée, émanant du Juge chargé des accidents du travail.

Les sinistres sont décomptés, qu'ils soient avec ou sans arrêt de travail.

La rémunération relative au jour au cours duquel survient l'accident de travail reste intégralement à la charge de l'employeur.

Le nombre de sinistre décompté comme sinistre générant un arrêt de travail correspond au nombre d'accidents de travail, de trajets ou de maladies professionnelles ayant donné lieu à une réparation par l'assureur-loi (premier paiement d'indemnité journalière ou premier versement d'un capital ou d'une rente).

Les rechutes et prolongations d'accidents survenus antérieurement ne sont pas comptabilisées comme un nouvel accident.

Définition du nombre de journées perdues :

Le nombre de jours d'arrêts de travail est le nombre de journées calendaires perdues en raison de l'incapacité temporaire du salarié, étant précisé que l'incapacité temporaire est l'état dans lequel se trouve une victime d'accident ou de maladie qui, du fait d'un dommage corporel subi, ne peut plus exercer son activité professionnelle pendant une période donnée.

Il est déterminé à partir du jour suivant le jour de l'accident et jusqu'à la reprise du travail.

Tout accident survenu au cours des exercices antérieurs et dont l'arrêt se prolonge au cours de la période sous revue, est comptabilisé. Les jours d'arrêt liés à ces accidents, à leurs prolongations ou à leurs rechutes sont pris en compte soit à partir du 1^{er} avril (date de début de l'exercice social) soit à partir de la date de rechute.

17.3.6 Formation professionnelle

Les formations professionnelles peuvent être délivrées en jours ou en heures. Dans ce dernier cas, l'indicateur de suivi de la formation professionnelle étant exprimé en nombre de jours, la conversion du nombre d'heures est réalisée suivant le principe que 6 heures correspondent à une journée type de formation.

Définition du nombre de jours de formation :

Le nombre de jours de formation communiqué inclut les formations dispensées par les encadrants auprès de leurs équipes.

Est considéré comme une formation professionnelle dans le cadre du rapport social, tout cycle d'apprentissage d'une durée supérieure ou égale à 3 heures (ou une demi-journée) permettant la délivrance :

- s'il s'agit d'une formation interne, d'un justificatif de présence et d'un support de présentation du contenu ;
- s'il s'agit d'une formation externe, d'une convention de formation et des attestations de présence.

Sont exclus de l'indicateur considéré :

- tout cycle d'apprentissage d'une durée inférieure à 3 heures, alors considéré comme une simple information ;
- les réunions d'accueil, groupes de travail, journées portes ouvertes ou journées d'intégration ;
- les formations dispensées à des extras, des intermittents du spectacle, des apprentis ou des stagiaires.

Dans le cadre d'une journée de formation collective, la formation de chaque collaborateur est prise en compte.

Nombre d'heures de formation en e-learning :

Il s'agit du nombre d'heures de cours par téléphone ou d'heures de travail passées par les salariés sur la plateforme e-learning d'un prestataire.