

# QUESTIONNAIRE RESPONSABILITE LIE A L'EMPLOI

## I. INFORMATIONS D'ORDRE GENERAL

Nom, adresse, forme juridique et numéro de SIREN de la société proposante : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Description des activités de la société proposante et de ses filiales<sup>1</sup> : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## II. INFORMATIONS RELATIVES AUX EFFECTIFS DE LA SOCIETE PROPOSANTE ET DE L'ENSEMBLE DE SES FILIALES

Veuillez indiquer ci-après :

La répartition des effectifs par zones géographiques :

	Année en cours	Année précédente
Effectif total France		
Effectif total UK et Irlande		
Effectif total Europe (hors France)		
Effectif total monde entier		

**Attention : si la société proposante ou ses filiales ont des salariés aux Etats-Unis, ce questionnaire n'est pas adapté.**

Les mouvements sur les effectifs sur les 24 derniers mois :

(a) Nombre total de nouvelles embauches : \_\_\_\_\_

(b) Nombre total de départs : \_\_\_\_\_

dont licenciements économiques : \_\_\_\_\_

dont licenciements pour autres motifs : \_\_\_\_\_

dont départs en retraite ou retraites anticipées : \_\_\_\_\_

dont démissions : \_\_\_\_\_

La répartition des effectifs Hommes / Femmes par catégories professionnelles pour l'ensemble du groupe :

	Nombre total de femmes	Nombre total d'hommes	Effectif total
Cadres			
Employés			
Ouvriers			

1 On entend par "filiale" toute société, GIE, GEIE, etc... que le souscripteur contrôle directement ou indirectement soit par la détention de plus de 50% des droits de vote, soit par le droit statutaire de désigner ou de révoquer la majorité des membres des organes de surveillance et de direction, soit par le biais d'une convention de vote.

La répartition de la masse salariale sur les 12 derniers mois pour l'ensemble du groupe :

(a) Montant global net de la masse salariale répartie comme suit :

	Femmes	Hommes
<b>Cadres</b>		
<b>Employés</b>		
<b>Ouvriers</b>		

(b) Montant global net des dix plus hautes rémunérations : \_\_\_\_\_

(c) Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations : \_\_\_\_\_

La répartition des salariés en fonction de leur ancienneté pour l'ensemble du groupe :

Moins de deux années	Entre deux et dix ans	Plus de dix ans
%	%	%

### III. EVOLUTION DES RISQUES

La société proposante ou l'une de ses *filiales* ont-elles effectué l'une des opérations suivantes au cours des deux derniers exercices ou annoncé leur intention d'y procéder dans les 12 prochains mois :

- fusion, acquisition ou cession d'une participation supérieure à 50% du capital d'une autre société ?  oui  non
- restructuration interne importante (licenciement collectif, réduction d'effectif, fermeture d'établissement, cession partielle d'actifs...) ?  oui  non

Si la réponse à l'une des propositions précédentes est positive, merci de détailler la ou les opérations concernées dans une annexe séparée sur papier libre.

### IV. PROCEDURES LIEES AUX RESSOURCES HUMAINES

La société proposante et chacune de ses *filiales* :

(a) disposent-elles d'un directeur des ressources humaines ou d'un département des ressources humaines ?  oui  non

Si oui, indiquer le nombre global de salariés attachés à ce département : \_\_\_\_\_

Si non, préciser comment et par qui cette fonction est-elle remplie ? \_\_\_\_\_

(b) communiquent-elles le règlement intérieur<sup>2</sup> à leurs salariés et vérifient-elles si ces derniers en ont pris connaissance ?  oui  non

Si non, préciser la ou les raisons ci-après : \_\_\_\_\_

(c) ont-elles prévu des mesures visant à prévenir et à faire cesser tout agissement constitutif de harcèlement sexuel ou moral<sup>3</sup>?  oui  non

Si oui, préciser quels types de procédures ci-après et indiquer si des formations spécifiques sont données aux salariés (joindre une annexe sur papier libre si nécessaire): \_\_\_\_\_

2 Conformément à l'article L. 122-33 du Code du travail l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire pour les entreprises ou établissements où sont employés habituellement au moins vingt salariés.

3 Obligation pour l'employeur de prendre des mesures de prévention en matière de harcèlement sexuel (L 122-48 code du travail) et en matière de harcèlement moral (L 122-51 code du travail).

(d) ont-elles prévu des mesures visant à prévenir et à faire cesser tout agissement constitutif de discrimination (exemple : procédure interne de report de plainte...) ?  oui  non

Si oui, ces mesures sont-elles communiquées à tous les salariés ?  oui  non

(e) ont-elles mis en place des procédures visant à contrôler l'activité professionnelle des salariés (système informatique, vidéosurveillance, téléphone...) ?  oui  non

Si oui, préciser en annexe comment ces procédures ont-elles été mises en place (information des salariés, inscription au règlement intérieur, déclaration auprès des autorités compétentes...)

(f) consultent-elles automatiquement lorsqu'elles envisagent d'engager une procédure de licenciement :

- la direction juridique ?  oui  non

- un conseil juridique extérieur ?  oui  non

## V. REPRESENTATION DU PERSONNEL ET REPRESENTATION SYNDICALE

La société souscriptrice et chacune de ses *filiales* ont-elles mis en place les institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise<sup>4</sup>, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail<sup>5</sup> ou tout comité similaire) lorsque cette constitution est obligatoire ?  oui  non

Si non, veuillez préciser pourquoi : \_\_\_\_\_

Existe-t-il une représentation syndicale au sein de la société proposante et de ses *filiales* ?

- En France :  oui  non

- En Europe :  oui  non

- Dans le reste du monde :  oui  non

Dans l'affirmative, veuillez préciser le nombre total de personnes exerçant des activités syndicales (délégués syndicaux, représentants syndicaux...) au sein du groupe : \_\_\_\_\_

## VI. LITIGES EXISTANTS OU POTENTIELS

Des recours contentieux ou des procédures amiables ont-ils été engagés, ces quatre dernières années, à l'encontre de la société proposante ou de ses filiales, de leurs dirigeants ou de leurs salariés pour licenciement abusif, discrimination, harcèlement ou délit d'entrave ?  oui  non

**Si oui, joindre le détail des réclamations dans une annexe séparée sur papier libre (en précisant le montant des condamnations ou des transactions réglées ainsi que le montant des frais de défense engagés).**

La société proposante, renseignements pris auprès de ses *filiales*, a-t-elle connaissance de faits ou d'événements la concernant ou concernant ses *filiales* ou leurs dirigeants ou salariés respectifs qui pourraient donner lieu à une réclamation susceptible de mettre en jeu les garanties d'un contrat d'assurance Responsabilité liée à l'emploi ?

oui  non

Si oui, préciser (si nécessaire, joindre une annexe sur papier libre) : \_\_\_\_\_

## VII. INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

La société proposante ou l'une ou plusieurs de ses *filiales* ont-elles déjà souscrit un ou plusieurs contrats d'assurance (hors contrat « Responsabilité des Mandataires Sociaux » couvrant spécifiquement les réclamations liées à l'emploi) ?

oui  non

Si oui, préciser :

- le nom de ou des assureur(s) : \_\_\_\_\_

- ce ou ces contrats sont-ils toujours en cours ?  oui  non. Si non, quel a été le motif de la résiliation ? \_\_\_\_\_

Merci de joindre au présent questionnaire :

<sup>4</sup> Conformément à l'article L. 431-1 du Code du travail, l'institution d'un comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 50 salariés.

<sup>5</sup> Conformément à l'article L. 236-1 du Code du travail, la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tout établissement d'au moins 50 salariés.

- Le règlement intérieur de la société proposante et de chacune de ses *filiales*.
- Les comptes annuels consolidés de la société proposante ou à défaut les comptes de la société proposante et de chacune de ses *filiales*.
- Pour les entreprises de plus de 300 salariés : le bilan social, l'état d'évolution des rémunérations et le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.
- Pour les entreprises de moins de 300 salariés : le rapport annuel sur la situation de l'emploi dans l'entreprise remis annuellement au comité d'entreprise.

**La société proposante :**

- **Déclare sincères et exacts les renseignements fournis ci-dessus et certifie qu'ils ne comportent aucune restriction de nature à induire l'Assureur en erreur dans l'appréciation des risques proposés.**  
**Toute réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte, commise volontairement et de manière à influencer l'opinion de l'Assureur sur les risques à garantir, entraînera la nullité du contrat (L 113-8 Code des assurances).**
- **S'engage à informer l'Assureur de toute modification des déclarations contenues dans ce questionnaire qui pourrait survenir entre la date de signature de ce dernier et la date d'effet du contrat d'assurance.**

Pour la société proposante :

CACHET

Signature du représentant légal :

Nom :

Qualité :

Date: