



BILAN SOCIAL

L'AIR LIQUIDE S.A.
DIRECTION DES RELATIONS
ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL

2025



BILAN SOCIAL 2025



La société L'Air Liquide S.A. représente, à fin 2025, 8,9 % des effectifs du groupe Air Liquide en France.

Sommaire

1	BILAN SOCIAL 2025	3
1.	Emploi	4
2.	Sécurité	4
3.	Organisation du temps de travail et absentéisme	4
4.	Rémunération et participation aux résultats	5
5.	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
6.	Formation et développement des compétences	5
7.	Emploi et insertion des travailleurs handicapés	6
8.	Relations professionnelles et bilan des accords collectifs	6
9.	Activités sociales et culturelles	6
2	CHIFFRES CLÉS	7
3	ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS	11
1.	Emploi	12
2.	Rémunérations et charges accessoires	21
3.	Conditions d'hygiène et de sécurité	24
4.	Autres conditions de travail	25
5.	Formation	26
6.	Relations professionnelles	27
7.	Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	28



1

Bilan social 2025

Q NOTA

Le bilan social est réalisé dans le cadre de la société L'Air Liquide S.A. pour répondre à une obligation légale. Ce périmètre représente, à fin 2025, 8,9 % des effectifs du groupe Air Liquide en France. Par ailleurs, les éléments consolidés concernant le Groupe en France seront disponibles à la fin du premier trimestre et seront présentés lors du Comité de Groupe France en juin 2026.

Le bilan social présente et mesure, selon des indicateurs définis légalement, différents aspects de la politique sociale de L'Air Liquide S.A. Conformément aux principes d'action et aux politiques Ressources Humaines du Groupe, la Société assure son succès et celui de tous ses collaborateurs dans la durée en veillant à mettre en œuvre huit règles d'or : « Fournir un environnement de travail sûr et éthique, sélectionner les bonnes personnes et les placer aux bons postes, encourager la diversité, mesurer la performance selon des critères homogènes, développer les collaborateurs sur le long terme, identifier, développer et reconnaître l'expertise, régulièrement former pour améliorer nos performances, rétribuer la performance et les contributions de chacun ». Les indicateurs du Bilan social mesurent la mise en œuvre de ces orientations notamment au travers des chapitres consacrés à l'emploi, la rémunération, la formation, la sécurité et le dialogue social dans l'entreprise.

1. Emploi
2. Sécurité
3. Organisation du temps de travail et absentéisme
4. Rémunération et participation aux résultats
5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
6. Formation et développement des compétences
7. Emploi et insertion des travailleurs handicapés
8. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs
9. Activités sociales et culturelles

1. EMPLOI

L'effectif de L'Air Liquide S.A. est de **1 001 salariés** au 31 décembre 2025, **en baisse** sur l'année de **-5,5 %** (58 salariés). Cette baisse s'explique principalement par un ralentissement des embauches externes et une augmentation des départs à la retraite.

28 embauches en CDI ont été réalisées et **32 en CDD dont 24 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**, conformément aux engagements d'accueil d'apprentis.

La mobilité interne au sein du Groupe est restée le premier motif de départ de la société (59 départs vers d'autres sociétés du Groupe). La mobilité entrante est de **75 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.**

Les **92 départs vers l'extérieur du Groupe** sont composés de : 33 démissions (3,3 % de l'effectif), 9 licenciements, 12 ruptures conventionnelles et 38 départs à la retraite.

Les **ingénieurs et cadres représentent 84,2 %** de l'effectif (contre 82,2 % en 2024).

La proportion des femmes sur l'ensemble de l'effectif est stable et représente 48,7 % en 2025, tout comme en 2024. Les femmes sont majoritairement ingénieurs et cadres (79,3 % versus 76,6 % en 2024).

2. SÉCURITÉ

L'Air Liquide S.A. ne compte **aucun accident du travail avec arrêt** de salarié. **Un accident de trajet** ayant entraîné un arrêt de travail a été constaté (6 en 2024).

2 569 milliers d'euros ont été dépensés en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

3. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENTÉISME

Les ingénieurs et cadres, à l'exception des cadres dirigeants, sont en forfait de 213 jours par an (75 %) ; 7,1 % du personnel travaille en horaire annualisé (1 607 heures/an) et 9 % du personnel en horaire hebdomadaire 35 heures.

Le personnel à temps partiel choisi représente 4,7 % des effectifs, en légère hausse par rapport à l'année précédente 2024 (4,5 % en 2024) : 89 % sont des femmes et 11 % sont des hommes.

Un accord de télétravail révisé a été signé en 2021 et 738 salariés en bénéficient.

Le nombre de jours d'arrêt pour maternité, paternité, accident du travail ou de trajet, maladie augmente cette année (+532 jours). Cette hausse est due à l'augmentation du nombre de jours d'absence pour maternité et maladie. **L'absentéisme** au seul motif de la **maladie, accident du travail et accident de trajet** augmente très légèrement par rapport à l'année précédente et représente 5 121 jours (versus 4 967 jours en 2024) soit un taux de **2,27 %**. Ce dernier taux est respectivement de 2,28 % pour les ingénieurs et cadres et 2,24 % pour les non-cadres.



4. RÉMUNÉRATION ET PARTICIPATION AUX RÉSULTATS

La politique de rémunération s'articule autour :

- d'un plan d'augmentation des salaires et accessoires de rémunération négocié chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Il prévoit :

- une **enveloppe d'augmentations individuelles** fondées sur la performance individuelle, le niveau du poste et le positionnement vis-à-vis du marché,
- des mesures spécifiques à caractère général négociées chaque année (comme la valeur du point ou le salaire minimum à L'Air Liquide S.A.) ;

Cette politique est fondée sur la conduite de 100 % d'entretiens individuels de performance et de développement professionnel.

En application de cette politique, les rémunérations du personnel présent tout au long de l'année ont connu **une évolution moyenne de 3 %**.

- de mesures complémentaires qui constituent la rémunération globale et proviennent soit d'accords négociés, soit de mesures unilatérales. Elles se présentent sous la forme :

- monétaire directe**, comme le salaire fixe, les primes, les parts variables,
- monétaire différée dans le temps**, comme la participation ou l'intéressement investis et bloqués dans le Plan d'Épargne Groupe ainsi que l'abondement ;
- Les résultats de la participation et de l'intéressement 2024 versés en 2025 se sont élevés à **9 167 milliers d'euros**, en baisse de 714 milliers d'euros (-7,2 %) par rapport à l'année précédente (Intéressement -742 milliers d'euros soit -12,3 % et Participation +28 milliers d'euros soit +0,7 %). Les sommes issues de la participation placées dans le Plan d'Épargne Groupe et bloquées cinq ans ont bénéficié d'un **abondement** maximum de **1 300 euros** en 2025 comme en 2024.
- d'**avantages sociaux**, tels que la couverture prévoyance, le régime de base frais de santé, la retraite supplémentaire.

Le Bulletin Social Individualisé, intitulé « **ItinéREM** », mis à disposition des collaborateurs et accessible dans leur coffre-fort digital personnel, permet de faire le point sur l'évolution de leur rémunération globale et d'évaluer ce que L'Air Liquide S.A. leur offre en contrepartie de leur contribution.

5. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les femmes représentent 48,7 % de l'effectif de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2025, stable par rapport à 2024. Plus des deux tiers d'entre elles (**79,3 %**) sont **ingénieurs et cadres**. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque **39 % d'entre elles ont moins de 40 ans** contre 30,2 % pour les hommes. Ces chiffres témoignent de l'action de la société et du Groupe depuis de nombreuses années visant à recruter une proportion croissante de femmes. Leur proportion dans les **embauches ingénieurs et cadres atteint 66,7 %** (67,4 % en 2024).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (dite « loi avenir professionnel ») complétée par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conduisant à une notation sociale publique de l'entreprise.

La mesure de l'écart s'appuie sur un index suivant cinq indicateurs :

- écart des rémunérations moyennes ;
- écart des augmentations de rémunération ;
- écart des promotions ;
- augmentation des salariées après retour de congé maternité ;
- répartition des 10 plus hautes rémunérations selon le sexe des salariés.

L'**index s'établit à 97 points sur 100** en 2025 (97 en 2024, 89 en 2023 et 97 en 2022). Il reste stable par rapport à l'année précédente.

Dans le cadre des objectifs de développement durable, Air Liquide a pour ambition d'AGIR en confiance en s'engageant auprès des collaborateurs. Parmi ces objectifs de développement durable, Air Liquide poursuit un dessein ambitieux de mixité visant à atteindre 35 % de femmes dans les ingénieurs et cadres et 25 % de femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité (cadres dirigeants), en 2025, sur l'ensemble du Groupe.

L'Air Liquide S.A. contribue à cette ambition, en comptabilisant 45,8 % de femmes et 54,2 % d'hommes parmi ses ingénieurs et cadres et 29,4 % de femmes et 70,6 % d'hommes parmi ses cadres dirigeants. L'instance dirigeante de la société est, quant à elle, composée de 30,8 % de femmes et 69,2 % d'hommes.

6. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'investissement engagé par L'Air Liquide S.A. en matière de formation, prenant en compte les seuls coûts pédagogiques, représente **0,48 % de la masse salariale** pour une moyenne de **2,28 jours de formation par salarié**.

En 2025, le développement des compétences est demeuré un pilier stratégique central, marqué par la mise en place de nouvelles modalités de recensement des besoins pour une approche plus globale des enjeux de formation. Les axes suivants ont été priorisés :

- Maintenir la sécurité comme priorité absolue : poursuite du renforcement des compétences en sécurité physique et psychologique (SST, Gestes qui sauvent, Safety Days). L'année a été marquée par le déploiement du module « Inspirer durablement le plaisir de la sécurité » auprès des collaborateurs R&D et la sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS) au siège, un pilote « Premiers Secours en Santé Mentale » a également été testé sur le Campus. Le processus de mise en place et de suivi des formations qualifiantes en R&D est désormais plus robuste grâce à la mise en place d'Intelix.

- 1. Emploi
- 2. Sécurité
- 3. Organisation du temps de travail et absentéisme
- 4. Rémunération et participation aux résultats
- 5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 6. Formation et développement des compétences
- 7. Emploi et insertion des travailleurs handicapés
- 8. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs
- 9. Activités sociales et culturelles

- Accélérer la culture digitale et l'IA : déploiement d'un programme de formation à l'Intelligence Artificielle pour tous les collaborateurs, incluant l'utilisation d'outils comme Gemini et l'apprentissage de l'ingénierie des prompts.
- Transformer le leadership et la culture de la performance : évolution des programmes de leadership pour soutenir la culture « Fit ». Les anciens programmes Gear Up sont progressivement remplacés par FIT Forward for Team Leaders et FIT Forward Advanced, centrés sur les comportements « Be Act Engage ».
- Moderniser l'apprentissage des langues : lancement en avril 2025 d'une nouvelle offre linguistique complète via un prestataire unique, proposant une plateforme d'auto-apprentissage systématique, des cours collectifs illimités et des parcours individuels.
- Renforcer l'expertise technique et scientifique : maintien des formations cœur de métier et de haut niveau scientifique, complété par la mise en place d'un système de compagnonnage formalisé pour les techniciens et de tutorat pour les jeunes ingénieurs afin de garantir le transfert de connaissances.
- Soutenir le développement personnel et l'intégration avec la mise en place de formations sur l'impact à l'oral, la gestion des temps, Process com.

7. EMPLOI ET INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Convaincue que la richesse et la force d'une entreprise proviennent des singularités des collaborateurs, Air Liquide promeut activement la diversité, partie intégrante de sa culture d'entreprise ; elle s'exprime dans différents domaines tels que les nationalités, la mixité et le handicap.

À ce titre, L'Air Liquide S.A. mène depuis 2007 une politique volontariste pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, traduite par la signature de 6 accords successifs. Poursuivant une démarche active en faveur des recrutements et maintien dans l'emploi de ces personnes, le Groupe vient de renouveler son engagement fort par la signature d'un accord 2026-2028 pour la première fois sur le périmètre France et dont les objectifs sont particulièrement ambitieux.

S'appuyant sur un réseau de contributeurs internes comme externes, la Mission Handicap d'Air Liquide, coordonne et mène des actions en faveur des personnes en situation de handicap : le recrutement, la reconnaissance, l'adaptation de l'environnement de travail, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière en sont les axes majeurs, soutenus par des actions de formation des contributeurs clés, de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs, et d'accompagnement des managers et des équipes. Le recours aux entreprises du milieu adapté et protégé est également favorisé et suivi.

L'Air Liquide S.A. mène et participe chaque année à de multiples actions pour promouvoir l'inclusion du handicap dans l'entreprise, telles que des forums de recrutement, des ateliers de sensibilisation avec mise en situation, des partenariats avec des entreprises du secteur adapté et protégé.

À fin 2025, L'Air Liquide S.A. compte **32 salariés** (versus 27 en 2024) reconnus travailleurs handicapés.

8. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Trois accords ont été signés au niveau de la société L'Air Liquide S.A. :

- Un avenant n° 2 à l'accord relatif au renouvellement du Comité social et économique au sein de la société L'Air Liquide S.A. (2024) ;
- Un avenant n° 1 à l'accord collectif sur l'accompagnement des salariés seniors au sein de la société L'Air Liquide S.A. ;
- Un avenant n° 2 à l'accord d'intéressement 2024-2026 de la société L'Air liquide S.A. ;

Par ailleurs, un accord collectif a été signé au sein du « périmètre commun » et s'applique aux salariés de L'Air Liquide S.A. :

- Un accord portant avenant n° 6 au Règlement du Plan d'Épargne France du groupe Air Liquide ;

Parallèlement, deux accords collectifs ont été signés au sein du « périmètre France » et s'appliquent aux salariés de L'Air Liquide S.A. :

- Un accord relatif à la valorisation du parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux au sein du groupe Air Liquide en France ;
- Un accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein du groupe Air Liquide en France.

9. ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

La Société verse **2,2 %** de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles du Comité social et économique (CSE).

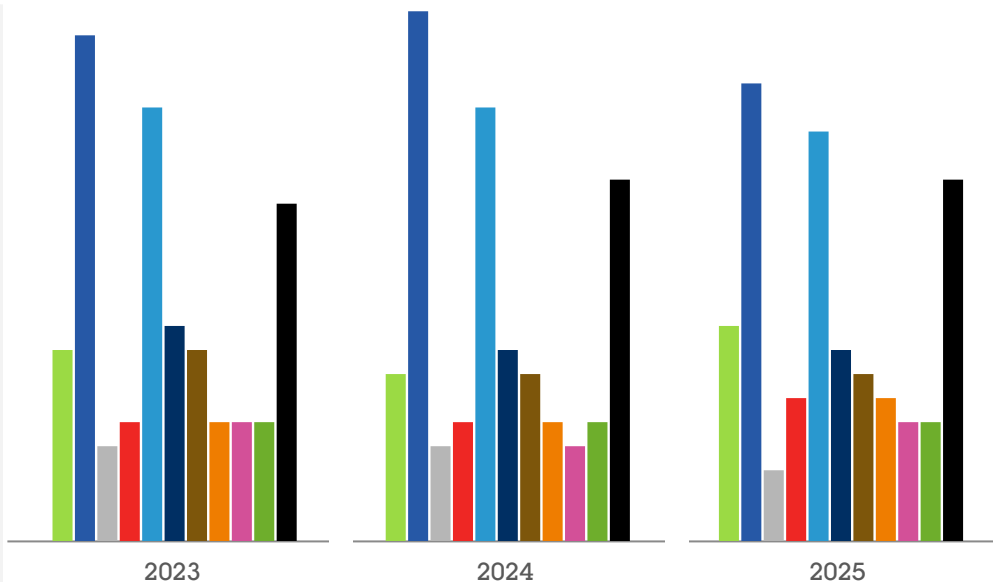


2

Chiffres clés

EFFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Données au 31 décembre (en %)

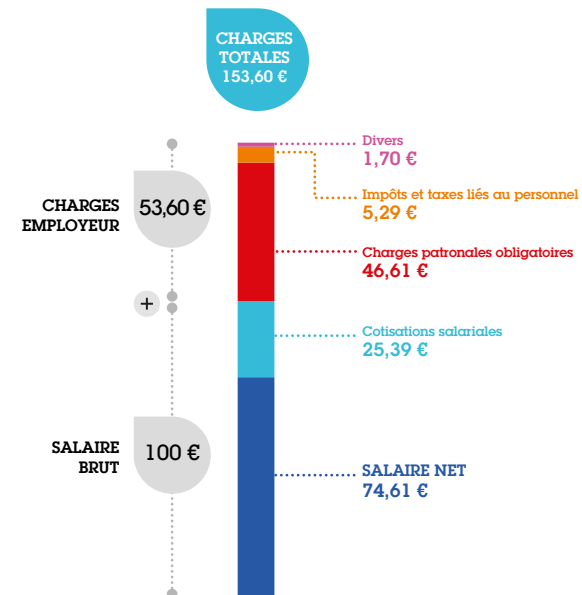


- Opérations
- R&D/Ingénierie/Technologie
- QHSE/Risques industriels
- Ventes/Gestion Commerciale/Marketing
- Finance/Contrôle de gestion/Contrôle Groupe
- Ressources humaines
- IT
- Achats
- Communication
- Juridique/Propriété intellectuelle
- Direction/Administration

RÉPARTITION DES CHARGES DE PERSONNEL

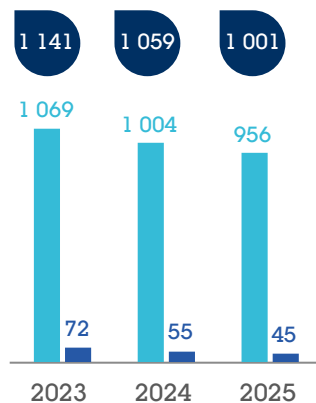
POUR 100 EUROS BRUTS EN 2025

Données au 31 décembre



ÉVOLUTION DE L'FFECTIF

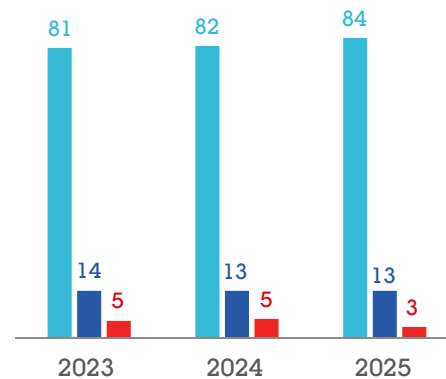
Données au 31 décembre



■ CDI
■ CDD & apprentis

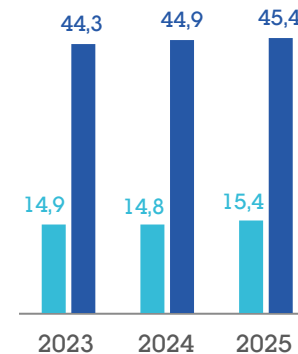
EFFECTIF PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

(en %)



■ Ingénieurs et Cadres
■ Agents de Maîtrise et Techniciens
■ Ouvriers & Employés

ANCIENNETÉ GROUPE ET ÂGE MOYEN

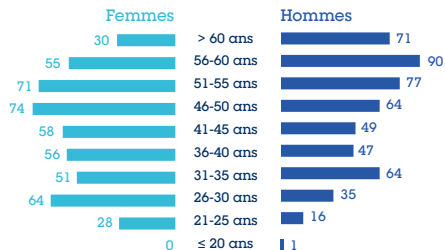


■ Ancienneté moyenne
■ Âge moyen

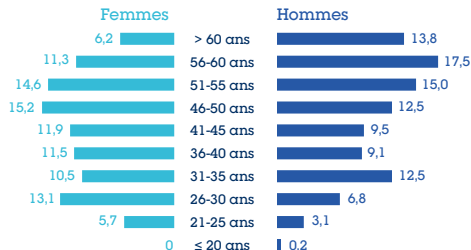
PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE

L'âge considéré est celui au 31 décembre 2025.

(en nombre)



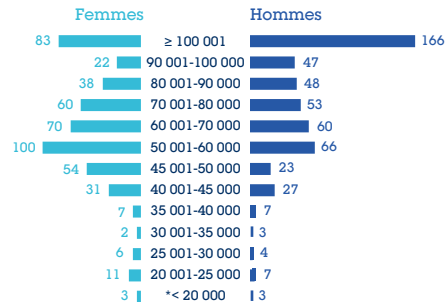
(en % de l'effectif femmes/hommes)



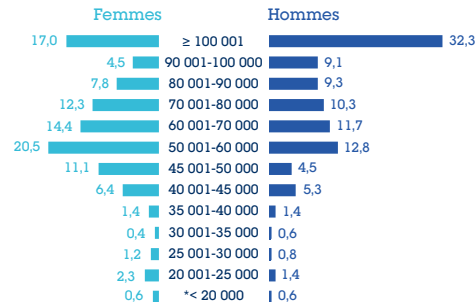
PYRAMIDE DES SALAIRES PAR GENRE

Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2025.

(en nombre)



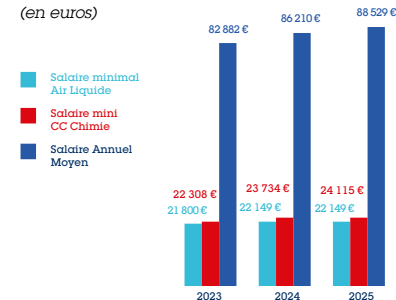
(en % de l'effectif femmes/hommes)



* < 20 000 : contrats de formation en alternance.

ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE ANNUEL MOYEN

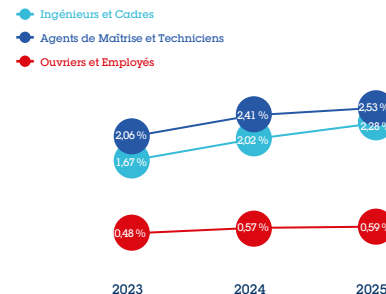
(en euros)



Le salaire moyen annuel est égal à la moyenne des salaires de base annuels, en vigueur au 31 décembre, des salariés en contrat à durée indéterminée à l'exclusion des membres du Comité Exécutif.

ÉVOLUTION DE L'ABSENTÉISME POUR MALADIE

(en %)



L'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence pour maladie, y compris pour maladie professionnelle le cas échéant, ramené au nombre théorique de jours de présence (jours calendaires hors week-ends et congés légaux pris).



3

Évolution des principaux indicateurs

1. EMPLOI

EFFECTIFS

L'effectif, sauf précision, comprend l'ensemble du personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au 31 décembre de l'année considérée. Chaque personne est comptée pour une unité quel que soit son temps de travail.

	2023	2024	2025	
Effectif au 31 décembre	Ing & Cadres	929	871	843
	AM & Techn	173	141	125
	Employés	32	47	33
	Ouvriers	7	0	0
	TOTAL	1 141	1 059	1 001

	2023	2024	2025	
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre (hors formation en alternance)	Ing & Cadres	14	6	8
	AM & Techn	4	2	4
	Employés	7	7	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	25	15	12

	2023	2024	2025	
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de formation en alternance au 31 décembre (apprentis et contrats de qualification)	Ing & Cadres	0	0	0
	AM & Techn	0	0	0
	Employés	47	40	33
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	47	40	33

	2023	2024	2025	
Effectif mensuel moyen de l'année considérée	Ing & Cadres	928	896	858
	AM & Techn	176	164	141
	Employés	36	28	32
	Ouvriers	3	8	0
	TOTAL	1 143	1 097	1 031

	2023	2024	2025	
Effectif permanent*	Ing & Cadres	789	771	742
	AM & Techn	145	130	117
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	1	0	0
	TOTAL	935	901	859

* Présent sur l'année en CDI.

1. Emploi
2. Rémunérations et charges accessoires
3. Conditions d'hygiène et de sécurité
4. Autres conditions de travail
5. Formation
6. Relations professionnelles
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

EFFECTIFS (SUITE)

	Hommes	2023	2024	2025
	Ing & Cadres	519	476	457
	AM & Techn	49	46	43
	Employés	21	21	14
	Ouvriers	2	0	0
	TOTAL	591	543	514
	Femmes	2023	2024	2025
	Ing & Cadres	410	395	386
	AM & Techn	124	95	82
	Employés	11	26	19
	Ouvriers	5	0	0
	TOTAL	550	516	487

Répartition par genre de l'effectif au 31 décembre



	< 25 ans	2023	2024	2025
	Hommes	26	20	12
	Femmes	28	29	18
	TOTAL	54	49	30
	25-30 ans	2023	2024	2025
	Hommes	70	47	40
	Femmes	78	75	74
	TOTAL	148	122	114
	31-39 ans	2023	2024	2025
	Hommes	106	111	103
	Femmes	107	101	98
	TOTAL	213	212	201
	40-50 ans	2023	2024	2025
	Hommes	143	122	121
	Femmes	164	139	141
	TOTAL	307	261	262
	> 50 ans	2023	2024	2025
	Hommes	246	243	238
	Femmes	173	172	156
	TOTAL	419	415	394

Répartition par âge et par genre de l'effectif total au 31 décembre

1. Emploi
2. Rémunérations et charges accessoires
3. Conditions d'hygiène et de sécurité
4. Autres conditions de travail
5. Formation
6. Relations professionnelles
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

EFFECTIFS (SUITE)

	< de 10 ans	2023	2024	2025
Hommes		239	204	174
Femmes		266	250	225
TOTAL		505	454	399
	10-14 ans	2023	2024	2025
Hommes		53	55	65
Femmes		47	55	57
TOTAL		100	110	122
	15-19 ans	2023	2024	2025
Hommes		66	54	51
Femmes		75	53	50
TOTAL		141	107	101
	20-24 ans	2023	2024	2025
Hommes		65	71	66
Femmes		57	57	60
TOTAL		122	128	126
	25-29 ans	2023	2024	2025
Hommes		74	71	61
Femmes		43	46	45
TOTAL		117	117	106
	≥ 30 ans	2023	2024	2025
Hommes		94	88	97
Femmes		62	55	50
TOTAL		156	143	147

Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon l'ancienneté

1. Emploi
2. Rémunérations et charges accessoires
3. Conditions d'hygiène et de sécurité
4. Autres conditions de travail
5. Formation
6. Relations professionnelles
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

	Français	2023	2024	2025
Ing & Cadres		793	730	703
AM & Techn		152	136	117
Employés		41	35	26
Ouvriers		1	0	0
TOTAL		987	901	846
	Étrangers	2023	2024	2025
Ing & Cadres		136	141	140
AM & Techn		5	5	8
Employés		13	12	7
Ouvriers		0	0	0
TOTAL		154	158	155

Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon la nationalité

L'ancienneté prise en considération est celle au sein du groupe Air Liquide.

EFFECTIFS (SUITE)

	2023	2024	2025	
Nombre de personnes handicapées présentes au 31 décembre	Ing & Cadres	14	14	19
	AM & Techn	13	13	13
	Employés	1	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	28	27	32

TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

	2023	2024	2025	
Travailleurs temporaires en équivalent temps plein*	TOTAL	7	7	10

* Intérim uniquement.

	2023	2024	2025	
Durée moyenne des contrats de travail temporaire (jours)	TOTAL	86	112	77

	2023	2024	2025	
Nombre de détachés	Nombre de détachés	NC	NC	5
	Nombre de détachés accueillis	NC	NC	5

	2023	2024	2025	
Nombre de stagiaires présents dans l'année	TOTAL	166	175	162

Sont considérés comme travailleurs handicapés les salariés bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), les salariés titulaires d'une carte ou pension d'invalidité réduisant d'au moins deux tiers leur capacité de travail, les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % (liste non exhaustive).

La conversion en Équivalent Temps Plein est réalisée en divisant le nombre total de jours travaillés par le nombre de jours calendaires hors week-ends et jours fériés de l'année.

La durée moyenne restituée en jours est obtenue en divisant le nombre total de jours travaillés par le nombre de missions.

ENTRÉES

	2023	2024	2025	
	Ing & Cadres	156	105	106
	AM & Techn	14	11	5
Total des entrées	Employés	41	38	24
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	211	154	135

	2023	2024	2025	
	Ing & Cadres	57	43	24
	AM & Techn	5	4	4
Nombre d'embauches sous contrat à durée indéterminée	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	62	47	28

	2023	2024	2025	
	Ing & Cadres	27	9	7
	AM & Techn	5	2	1
Nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée	Employés	41	38	24
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	73	49	32

	2023	2024	2025	
	Ing & Cadres	72	53	75
	AM & Techn	4	5	0
Nombre de mutations en provenance de filiales	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	76	58	75

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.



ENTRÉES (SUITE)

	2023	2024	2025
< 25 ans	10	11	5
25-30 ans	30	19	8
31-39 ans	13	10	5
40-50 ans	5	5	7
> 50 ans	4	2	3
TOTAL	62	47	28

Nombre d'embauches de salariés en contrat à durée indéterminée par tranche d'âge

	2023	2024	2025
< 25 ans	48	35	19
25-30 ans	20	10	11
31-39 ans	5	3	2
40-50 ans	0	1	0
> 50 ans	0	0	0
TOTAL	73	49	32

Nombre d'embauches de salariés en contrat à durée déterminée par tranche d'âge

DÉPARTS

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

	2023	2024	2025
Ing & Cadres	156	165	137
AM & Techn	25	25	25
Employés	37	45	31
Ouvriers	0	1	0
TOTAL	218	236	193

Total des départs

	2023	2024	2025
Ing & Cadres	68	72	58
AM & Techn	0	7	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	68	79	59

Nombre de mutations vers filiales

L'âge est pris en compte à la date d'effet de l'embauche.

	2023	2024	2025
Ing & Cadres	12	24	26
AM & Techn	10	3	12
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	1	0
TOTAL	22	28	38

Nombre de retraités

	2023	2024	2025
Ing & Cadres	37	38	30
AM & Techn	3	5	3
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	40	43	33

Nombre de démissions

	2023	2024	2025
Ing & Cadres	7	6	10
AM & Techn	3	2	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	10	8	12

Nombre de ruptures conventionnelles

	2023	2024	2025
Ing & Cadres	0	0	0
AM & Techn	0	0	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite

DÉPARTS (SUITE)

	2023	2024	2025	
Nombre de licenciements pour autres causes	Ing & Cadres	3	5	8
	AM & Techn	1	3	1
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	4	8	9

	2023	2024	2025	
Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée	Ing & Cadres	28	17	5
	AM & Techn	12	16	6
	Employés	31	23	31
	Ouvriers	0	10	0
	TOTAL	71	66	42

	2023	2024	2025	
Nombre de décès sous contrat à durée indéterminée	Ing & Cadres	0	1	0
	AM & Techn	1	1	0
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	1	2	0

	2023	2024	2025	
Nombre de départs sous contrat à durée indéterminée au cours de la période d'essai	Ing & Cadres	2	2	0
	AM & Techn	0	0	0
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	2	2	0

PROMOTIONS

	2023	2024	2025	
Nombre de promotions*	Ing & Cadres	1	2	3
	AM & Techn	0	0	0
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	1	2	3

* Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie socioprofessionnelle supérieure.



ABSENTEÏSME

		2023	2024	2025
Nombre de journées d'absence (tous motifs d'absence non prévue confondus hors congés payés, congés pour événements familiaux et absence rémunérée)*	Ing & Cadres	10 701	11 593	11 877
	AM & Techn	1 714	2 488	2 556
	Employés	154	70	95
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	12 569	14 150	14 528

* Pathologie, maternité, adoption, paternité, accidents (travail et trajet), maladies (y compris professionnelles), parental, sans solde, création d'entreprise, sabbatique, absence non rémunérée et retraite.

		2023	2024	2025
Nombre de journées d'absence pour maladie	Ing & Cadres	3 314	3 943	4 267
	AM & Techn	792	886	772
	Employés	44	48	49
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	4 150	4 877	5 088



1. Emploi
2. Rémunérations et charges accessoires
3. Conditions d'hygiène et de sécurité
4. Autres conditions de travail
5. Formation
6. Relations professionnelles
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

Hommes	Inf. à 3 jours	3 à 15 jours	16 jours et plus	2025
Ing & Cadres	15	41	27	83
AM & Techn	2	7	2	11
Employés	5	1	0	6
Ouvriers	0	0	0	0
TOTAL	22	49	29	100

Nombre de journées d'absence pour maladie par tranche

Femmes	Inf. à 3 jours	3 à 15 jours	16 jours et plus	2025
Ing & Cadres	42	51	30	123
AM & Techn	13	17	12	42
Employés	17	16	0	33
Ouvriers	0	0	0	0
TOTAL	72	84	42	198

Total	Inf. à 3 jours	3 à 15 jours	16 jours et plus	2025
Ing & Cadres	57	92	57	206
AM & Techn	15	24	14	53
Employés	22	17	0	39
Ouvriers	0	0	0	0
TOTAL	94	133	71	298

Aide à la lecture : au total, nous comptons 57 arrêts pour maladie inférieurs à 3 jours pour les Ing & Cadres.

ABSENTÉISME (SUITE)

		2023	2024	2025
Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et trajet ou maladies professionnelles	Ing & Cadres	71	38	0
	AM & Techn	10	52	33
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	81	90	33

		2023	2024	2025
Nombre de journées d'absence pour maternité	Ing & Cadres	1 970	1 029	1 427
	AM & Techn	81	89	68
	Employés	76	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	2 127	1 118	1 495

		2023	2024	2025
Nombre de journées d'absence pour paternité	Ing & Cadres	228	291	237
	AM & Techn	10	2	17
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	238	293	254

		2023	2024	2025
Nombre de journées d'absence pour congés autorisés et autres causes*	Ing & Cadres	33 736	33 523	31 853
	AM & Techn	5 817	5 567	4 547
	Employés	947	981	1 004
	Ouvriers	74	0	0
	TOTAL	40 573	40 070	37 404

* Événements familiaux et absences rémunérées.



2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

(en euros)	Hommes	2023	2024	2025
Rémunération mensuelle moyenne	Ing & Cadres	10 787	11 452	12 725
	AM & Techn	3 792	3 890	4 083
	Employés	1 529	1 538	1 480
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	9 337	9 820	11 032
	Femmes	2023	2024	2025
Rémunération mensuelle moyenne	Ing & Cadres	8 300	8 933	9 437
	AM & Techn	3 897	4 144	4 177
	Employés	1 473	1 554	1 499
	Ouvriers	2 489	10 324	1 125
	TOTAL	6 665	7 197	7 644
	Total	2023	2024	2025
Rémunération mensuelle moyenne	Ing & Cadres	9 712	10 329	11 245
	AM & Techn	3 866	4 066	4 144
	Employés	1 500	1 546	1 491
	Ouvriers	2 489	10 324	1 125
	TOTAL	8 065	8 551	9 385

1. Emploi
2. Rémunérations et charges accessoires
3. Conditions d'hygiène et de sécurité
4. Autres conditions de travail
5. Formation
6. Relations professionnelles
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

(en milliers d'euros)		2023	2024	2025
Montant global des dix rémunérations les plus élevées	Sommes dues au titre de l'année	11 647	13 495	13 560
	Sommes versées au cours de l'année	11 753	13 161	13 831
		2023	2024	2025
Rapport entre la moyenne des rémunérations des Ing & Cadres et la moyenne des rémunérations des AM & Techn	TOTAL	2,51	2,54	2,71

CHARGES ACCESSOIRES

(en milliers d'euros)		2023	2024	2025
Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour la mise à disposition de personnel	Entreprises de travail temporaire (voir paragraphe <i>Travailleurs extérieurs p.15</i>)	562	606	1 023
		2023	2024	2025
Montant des versements effectués à des entreprises de sous-traitance pour du personnel détaché	TOTAL	3 067	3 808	1 276

MONTANT DES FRAIS DE PERSONNEL

<i>(en milliers d'euros)</i>		2023	2024	2025
Masse salariale annuelle totale	Ing & Cadres	107 934	110 841	115 881
	AM & Techn	7 542	7 241	6 772
	Employés	2 297	2 449	2 001
	Ouvriers	30	21	2
	TOTAL	117 803	120 552	124 655

<i>(en milliers d'euros)</i>		2023	2024	2025
Charges annuelles obligatoires et propres à l'entreprise et provisions pour congés	TOTAL	88 226	87 933	90 382

<i>(en milliers d'euros)</i>		2023	2024	2025
Total des frais de personnel	TOTAL	206 029	208 485	215 037

La masse salariale comprend l'ensemble des rémunérations brutes (salaires et primes) perçues par le personnel de l'entreprise (salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée et stagiaires) et exclut les cotisations patronales.

Les charges annuelles comprennent principalement les charges patronales obligatoires, les pensions de retraite, la prévoyance, les impôts et taxes liés au personnel, la formation, les œuvres sociales ainsi que les provisions pour congés payés.

1. Emploi
2. Rémunérations et charges accessoires
3. Conditions d'hygiène et de sécurité
4. Autres conditions de travail
5. Formation
6. Relations professionnelles
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise



PARTICIPATION FINANCIÈRE

(en milliers d'euros)		2023	2024	2025 *
Montant global de la participation financière et intéressement des salariés versée	Participation légale	3 835	3 863	4 205
	Intéressement	6 046	5 304	4 986

* Estimations provisoires.

(en euros)		2023	2024	2025
Abondement en cas d'investissement	Abondement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe	1 300	1 300	ND*

* ND : non disponible.

(en euros)		2023	2024	2025 *
Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire hors abondement et intéressement*	Ing & Cadres	3 684	3 875	3 860
	AM & Techn	2 630	2 770	3 008
	Employés	1 955	2 029	2 367
	Ouvriers	2 212	0	0
	TOTAL	3 535	3 731	3 530

* Estimations provisoires.

		2023	2024	2025
Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation* (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)				
	TOTAL	2,1 %	2,1 %	2,2 %

* Part du capital de L'Air Liquide S.A. détenue par l'ensemble des salariés du Groupe.



3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

		2023	2024	2025
Taux de fréquence	TOTAL	0	0	0
		2023	2024	2025
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	TOTAL	0	0	0
		2023	2024	2025
Nombre de journées perdues pour accident du travail	TOTAL	0	0	0
		2023	2024	2025
Nombre d'accidents mortels	Du travail	0	0	0
	Du trajet	0	0	0
		2023	2024	2025
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	TOTAL	1	6	1

1. Emploi
2. Rémunérations et charges accessoires
3. Conditions d'hygiène et de sécurité
4. Autres conditions de travail
5. Formation
6. Relations professionnelles
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

MALADIES PROFESSIONNELLES

		2023	2024	2025
Nombre de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale	TOTAL	0	0	0

COMMISSIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

		2023	2024	2025
Nombre de réunions par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	TOTAL	NC	NC	26

DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

<i>(en milliers d'euros)</i>		2023	2024	2025
Montant des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise	TOTAL	684	634	703

Ce sont les dépenses (investissement et exploitation) en matière d'hygiène et sécurité.

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

		2023	2024	2025
Horaire hebdomadaire moyen affiché	TOTAL	35	35	35
Nombre de salariés occupées à temps partiel				
		2023	2024	2025
	Ing & Cadres	34	31	33
	AM & Techn	11	10	18
	Employés	7	7	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	52	48	51

ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

		2023	2024	2025
Nombre de personnes occupant des emplois horaires alternant ou de nuit	TOTAL	0	0	0

DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

(en milliers d'euros)		2023	2024	2025
Somme des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise	TOTAL	136	1 878	1 866

TRAVAILLEURS INAPTES

		2023	2024	2025
Nombre de salariés déclarés définitivement incapes à leur emploi par le médecin de travail	TOTAL	NC	NC	1



1. Emploi
2. Rémunérations et charges accessoires
3. Conditions d'hygiène et de sécurité
4. Autres conditions de travail
5. Formation
6. Relations professionnelles
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

5. FORMATION

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

	2023	2024	2025
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue*			
TOTAL	0,87 %	0,68 %	0,48 %

* Hors frais de salaires.

Les dépenses de formation prises en compte représentent uniquement les coûts pédagogiques.

	Hommes	2023	2024	2025
Ing & Cadres		513	483	462
AM & Techn		47	64	43
Employés		19	63	101
Ouvriers		0	0	0
TOTAL		579	610	606

Un salarié formé est une personne ayant suivi une ou plusieurs formations au cours de l'exercice.

	Femmes	2023	2024	2025
Ing & Cadres		402	401	343
AM & Techn		118	118	89
Employés		12	71	164
Ouvriers		1	0	0
TOTAL		533	590	596

Nombre de salariés formés

	Total	2023	2024	2025
Ing & Cadres		915	884	805
AM & Techn		165	182	132
Employés		31	134	265
Ouvriers		1	0	0
TOTAL		1 112	1 200	1 202

1. Emploi
2. Rémunérations et charges accessoires
3. Conditions d'hygiène et de sécurité
4. Autres conditions de travail
5. Formation
6. Relations professionnelles
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (SUITE)

	Hommes	2023	2024	2025
Nombre d'heures de stages rémunérées*	Ing & Cadres	NC	NC	7 571
	AM & Techn	NC	NC	1 118
	Employés	NC	NC	1 199
	Ouvriers	NC	NC	0
	TOTAL	NC	NC	9 888
	Femmes	2023	2024	2025
	Ing & Cadres	NC	NC	6 327
	AM & Techn	NC	NC	1 122
	Employés	NC	NC	1 829
	Ouvriers	NC	NC	0
TOTAL	NC	NC	9 278	
Total	2023	2024	2025	
Ing & Cadres	21 508	14 962	13 898	
AM & Techn	3 865	2 368	2 240	
Employés	443	659	3 028	
Ouvriers	20	0	0	
TOTAL	25 835	17 989	19 166	

* Y compris les formations obligatoires.

APPRENTISSAGE

	2023	2024	2025
Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année			
TOTAL	40	35	24

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

	2023	2024	2025
Nombre de membres titulaires au Comité Social et Économique (CSE)			
TOTAL	19	19	19

	2023	2024	2025
Nombre de réunion du CSE			
TOTAL	11	20	12

	2023	2024	2025
Accords signés pendant l'année considérée au niveau de l'entreprise			
TOTAL	3	6	3



7. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

ŒUVRES SOCIALES

(en milliers d'euros)		2023	2024	2025
Répartition des dépenses de l'entreprise	Logement	1 771	1 469	1 441
	Transport	2	38	0
	Restaurations	154	146	459
	Divers*	177	156	154
	TOTAL	2 104	1 809	2 054

* Médecine du travail, CESU, dons au personnel.

(en milliers d'euros)		2023	2024	2025
Budget du CSE au titre des activités sociales et culturelles	TOTAL	2 591	2 652	2 742

AUTRES CHARGES SOCIALES

(en milliers d'euros)		2023	2024	2025
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès)	TOTAL	127	111	133

(en milliers d'euros)		2023	2024	2025
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse)	TOTAL	9 822	9 222	8 921



Sont retenues ici les charges nettes de L'Air Liquide S.A., au sens du règlement du régime supplémentaire à prestations définies (ACAL/GR).

L'Air Liquide S.A. facture les filiales au titre du service de gestion du régime ACAL, sur la base des coûts engagés, de l'entité d'appartenance des bénéficiaires lors de leur départ en retraite et de la mise en œuvre de la clause d'achèvement de carrière conformément à l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Certains de ces chiffres sont déjà compris dans le montant des charges obligatoires et propres à l'entreprise figurant aux indicateurs Charges annuelles obligatoires et propres à l'entreprise et provisions pour congés et Charges supportées mensuellement par personne, par l'entreprise.



SITE INTERNET

Retrouvez nos publications de l'année :
Rapport annuel intégré, Document d'Enregistrement Universel,
Guide Pratique de l'Actionnaire...

www.airliquide.com



YOUTUBE

[@AirLiquideGroup](https://www.youtube.com/@AirLiquideGroup)



INSTAGRAM

[@air_liquide_group](https://www.instagram.com/@air_liquide_group)



FACEBOOK

facebook.com/AirLiquide



LINKEDIN

linkedin.com/company/airliquide

L'Air Liquide - société anonyme pour l'Étude et l'Exploitation des
procédés Georges Claude au capital de 3 186 108 326,50 €

Crédits photos : ©PIERRE-OLIVIER / CAPA Pictures / Air Liquide

Réalisation : Ruban Blanc

Couverture : **THE EDITORIALIST**